



Le Président-directeur général

PDG/2019/0073

16/01/2019

**ACCORD COLLECTIF
RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES**

M LG
R

Sommaire

Préambule	5
1. Cadre de l'accord.....	6
1.1. Objet de l'accord.....	6
1.2. Champ d'application et durée de l'accord.....	6
2. Anticiper et sécuriser l'évolution de nos métiers et compétences.....	7
2.1. Définition et partage d'une Vision Métiers et Compétences.....	8
2.1.1. Processus d'élaboration et typologie des métiers.....	8
2.1.2. Des outils à faire vivre en appui de la démarche.....	9
2.1.3. Un enjeu de partage et d'appropriation de la vision métiers et compétences.....	10
2.1.4. L'Observatoire des métiers et des compétences.....	10
2.2. Développement des compétences en lien avec nos enjeux.....	11
2.2.1. Des orientations de formation pour accompagner la démarche.....	11
2.2.2. Déclinaison au travers du plan de développement des compétences.....	12
2.3. Information des entreprises sous-traitantes.....	12
3. Accompagner le développement de l'entreprise en attirant et développant de nouvelles compétences.....	13
3.1. Attirer de nouvelles compétences.....	13
3.1.1. Attirer les profils qui répondent à nos enjeux métier de demain.....	13
3.1.2. Développer l'alternance et l'embauche des jeunes.....	14
3.1.3. Accompagner l'intégration des nouveaux embauchés.....	16
3.2. Favoriser le turn over pour renouveler les compétences.....	17
3.2.1. Favoriser le renouvellement des compétences en accompagnant la mobilité externe.....	17
3.2.2. Projet de transition professionnelle.....	20
3.2.3. Préparer la transition entre vie professionnelle et retraite.....	20
4. Adapter nos compétences pour répondre aux besoins de l'entreprise et développer l'employabilité des salariés.....	24
4.1. Structurer et animer les parcours professionnels.....	24
4.1.1. Définition et animation des parcours professionnels.....	24
4.1.2. Partager la connaissance des compétences et aspirations des collaborateurs.....	25
4.1.3. Permettre aux collaborateurs de développer leur connaissance des métiers.....	26
4.1.4. Accompagner la mobilité géographique.....	27
4.2. Développer les compétences tout au long du parcours.....	29
4.2.1. Des parcours de formation en appui des parcours professionnels.....	29

M

LG
112

4.2.2.	Un enjeu majeur de transmission des savoirs	30
4.3.	Accompagner les redéploiements internes	32
4.3.1.	Une Ingénierie emploi pour accompagner les redéploiements collectifs	32
4.3.2.	La longue formation pour accompagner les reconversions professionnelles	33
5.	Modalités d'application de l'accord	34
5.1.	Durée de l'accord	34
5.2.	Adhésion	34
5.3.	Modalités de révision	34
5.4.	Modalités d'évolution de l'accord	35
5.5.	Dépôt et publicité	35
	Annexe 1	36
	Annexe 2.....	37
	Annexe 3.....	38
	Annexe 4.....	42

M

LG
WR

ENTRE :

AÉROPORTS DE PARIS, société anonyme au capital de 296 881 806 euros, dont le siège social est situé 1 rue de France, 93290 Tremblay-en-France, immatriculée sous le numéro SIREN 552 016 628 au Registre du commerce et des Sociétés de Paris,

Représentée par Monsieur Augustin de ROMANET, Président Directeur Général,

d'une part,

ET

Les Organisations Syndicales représentatives soussignées,

Représentées par un délégué syndical,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

M LG
WR

Préambule

La Gestion prévisionnelle des Emplois et Compétences a pour ambition d'accompagner la transformation de notre entreprise et de ses métiers à moyen terme, tout en favorisant le développement professionnel des salariés. Cet accompagnement doit se faire en tenant compte à la fois de l'évolution des effectifs et des projets de développement de l'entreprise inscrits au cœur de sa stratégie.

Le présent accord doit ainsi permettre de partager les grands enjeux d'évolution de l'emploi et des compétences auxquels nous devrions faire face dans les années à venir, afin de définir les leviers à mobiliser pour y répondre, dans une démarche d'anticipation.

Afin de poursuivre son développement, incarné par de grands projets (infrastructures, services, international, digitalisation...), il est essentiel que notre entreprise dispose des compétences nécessaires à leur mise en œuvre.

Cela renvoie ainsi à deux dimensions majeures : acquérir et développer de nouvelles compétences en lien avec les évolutions de notre environnement, mais également sécuriser le renouvellement de nos compétences au regard de notre pyramide des âges.

Une politique de recrutement attractive, notamment à destination des jeunes, conjuguée à une gestion dynamique de la mobilité, doit nous permettre de répondre à ces enjeux, tout en favorisant le développement de nos collaborateurs par l'animation de parcours en lien avec les besoins d'emploi de l'entreprise. La visibilité sur ces besoins offre la possibilité au salarié de construire un projet professionnel, dans lequel ses compétences sont connues et reconnues.

Enfin, au regard du renouvellement de nos compétences, l'organisation de la transmission des savoirs entre nos collaborateurs, et plus particulièrement des savoirs faire cœur de métier, propres à notre entreprise sera également au cœur de nos préoccupations dans les années à venir. Les mesures d'accompagnement de la transition entre vie professionnelle et retraite permettront d'allier ces enjeux de transmission des savoirs à la préparation de cette nouvelle étape de leur vie pour les salariés en fin de carrière.

1. Cadre de l'accord

1.1. Objet de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation triennale relative à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), prévue par les dispositions de l'article 5 de l'Accord collectif du 10 janvier 2017 relatif aux modalités d'aménagement des négociations obligatoires et des articles L2242-2, L2242-20 et L2242-21 du Code du travail.

Il intègre également des dispositions relatives à la mise en œuvre, au sein de l'entreprise, de la LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, sous réserve des décrets d'application en attente.

1.2. Champ d'application et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés de la société Aéroports de Paris, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée, comprenant notamment les contrats en alternance (apprentissage, professionnalisation...).

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, du 1er janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2021, et il prendra fin à cette date sans autre formalité.

2. Anticiper et sécuriser l'évolution de nos métiers et compétences

S'adapter aux mutations de notre environnement

La démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences répond à un enjeu majeur d'anticipation. Dans un contexte marqué par les transformations, l'entreprise doit régulièrement s'adapter et donner de la visibilité à ses salariés afin de leur permettre de se préparer à ces changements.

Les évolutions qui se présentent sont de différentes natures. Elles trouvent leurs origines en grande partie dans notre environnement : évolutions technologiques (développement du digital...), recherche constante de l'innovation, mutation de notre environnement direct (arrivée du métro, mise en œuvre du Grand Paris ...).

Ces évolutions résultent également des choix stratégiques opérés par notre entreprise pour assurer sa pérennité, dans un contexte de croissance de l'activité, et préserver ses capacités de développement : déploiement de nouvelles infrastructures (Projet T4), offre de nouveaux services, ouverture à l'international ...

Dans tous les cas, l'adaptation de nos compétences est une condition indispensable pour relever ces défis. L'accompagnement des salariés de notre entreprise se trouve naturellement au cœur de cette démarche.

Préserver notre "capital compétences"

L'exercice de projection sur les besoins en compétences de demain, doit également prendre en compte l'impact de notre pyramide des âges, afin d'anticiper les départs pour sécuriser et renouveler nos compétences.

La richesse de notre entreprise s'est bâtie en grande partie sur l'expérience des salariés qui la constituent, et l'enjeu qui se présente à nous aujourd'hui est de préserver ce capital. Avec une moyenne d'âge de 48 ans, les prévisions de départ en retraite¹ mettent en évidence la probabilité de départs importants dans les années à venir, avec une accélération à compter de 2021.

Une nécessaire anticipation de ces départs doit donc être intégrée à notre démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences. Ceci passe par une analyse détaillée par métier des impacts afin de définir les plans d'actions adaptés aux différents contextes (plan de recrutement, ciblage de l'apprentissage, redéploiement...). Le fait que l'impact soit plus particulièrement marqué à horizon de 3 ans, nous offre l'opportunité d'initier les dispositifs pour nous y préparer dès à présent, dans le cadre du présent accord GPEC 2019-2021.

¹ Simulation de départs en retraite sur la base de l'âge de départ moyen constaté (OETAM : 62 ans / cadre : 64 ans) et sous réserve des dispositions relatives au système de retraite en vigueur.

2.1. Définition et partage d'une Vision Métiers et Compétences

2.1.1. Processus d'élaboration et typologie des métiers

Une vision prospective des métiers et compétences à 5 ans

La démarche de vision prospective des métiers et compétences telle que prévue dans le précédent accord relatif à la GPEC reste plus que jamais essentielle afin d'identifier les tendances d'évolution.

Au regard du contexte évoqué, et plus particulièrement de l'impact de notre pyramide des âges, il apparaît opportun de nous inscrire dans un temps plus long pour une anticipation accrue. Le travail prospectif sur la vision des métiers et des compétences est donc porté à un horizon de 5 ans. Il fera l'objet d'une actualisation chaque année, pour les 4 années suivantes, de façon à disposer d'une vision "glissante".

Afin de mener à bien cette analyse, la Direction des Ressources Humaines poursuivra l'animation de la démarche en lien avec des représentants des grands domaines métier de l'entreprise. L'objectif est en effet d'élaborer une vision des métiers et des compétences transverse aux directions qui permette l'identification de passerelles et favorise la mobilité. Un chantier sera notamment lancé en réponse aux enjeux particuliers des métiers techniques.

Une évolution de la typologie des métiers centrée sur les compétences

Afin de mettre les compétences au cœur de la réflexion, une nouvelle typologie des métiers sera déployée dans le cadre du présent accord. La volonté qui anime ce changement est d'aborder le positionnement des métiers sous l'angle des compétences à développer ou faire évoluer, pour une meilleure projection des salariés : « *quels sont les métiers de demain, comment m'y préparer ?* ».

Par ailleurs pour mettre en exergue le contexte d'évolution et les enjeux des métiers plus globalement, le positionnement sera établi à la maille du « métier »², tout en précisant les enjeux particuliers d'adaptation des compétences pouvant impacter certaines fonctions plus précisément.

La nouvelle typologie métier se décline de la façon suivante :

Métiers en développement :

- Métiers nouveaux ou porteurs de compétences nouvelles à développer
- Métiers présentant des difficultés de recrutement (compétences rares) ou nécessitant une période d'acquisition longue

Les compétences dites "rares" seront identifiées à l'occasion de l'actualisation de la vision métiers et compétences chaque année.

² Cf. structure du Référentiels de métiers

Métiers en transformation :

- Métiers soumis à des évolutions significatives (technologiques, structurelles, économiques), nécessitant un plan d'adaptation ou d'acquisition des compétences, pour accompagner la transformation du métier ou l'orientation vers un nouveau métier

Les métiers concernés par des réflexions, liées à des projets d'organisation, seront intégrés à la catégorie « en transformation », dès lors que l'évolution envisagée impactera les compétences requises, ceci afin d'anticiper les accompagnements nécessaires.

Métiers stables :

- Métiers sans évolution significative de compétences prévisible à court et moyen terme, pour lesquels l'entreprise doit assurer la pérennité de son savoir-faire

Le fruit du travail sur la vision prospective des métiers et compétences sera présenté chaque année à l'occasion du Comité d'entreprise³ relatif aux Orientations stratégiques et conséquences sur l'emploi.

Cette nouvelle méthodologie sera mise en œuvre à l'occasion de l'élaboration de la prochaine vision métiers et compétences 2019-2023. Elle fera l'objet d'une communication particulière, à l'attention notamment des salariés et des managers.

2.1.2. Des outils à faire vivre en appui de la démarche

Une cartographie des métiers de l'entreprise

Le référentiel des métiers est un outil central sur lequel s'appuie la démarche de GPEC. Il recense et regroupe les métiers de l'entreprise en fonction de leur finalité et des proximités de compétences. Il est structuré autour de quatre grands niveaux : famille, sous-familles, métiers, fonctions, auxquels se raccrochent l'ensemble des postes de l'entreprise.

Ce référentiel est dynamique et fera l'objet d'une actualisation au fil de l'eau, en fonction de l'évolution des métiers (introduction de nouveaux métiers, évolution des organisations...). Il doit par ailleurs faire écho à un référencement des métiers partagé au-delà de notre entreprise afin de rester en veille sur l'évolution des métiers et des compétences de façon plus large.

Le référentiel des métiers doit ainsi permettre à chaque salarié d'identifier précisément son métier de rattachement et de mieux appréhender les autres métiers de l'entreprise et les perspectives de mobilité.

Des compétences associées à nos métiers

Le référentiel des compétences (métier et transverse) permet en complément d'associer des compétences à chaque fonction, et d'identifier les salariés détenteurs de ces compétences.

³ Instance qui sera remplacée par le Comité Social et Economique (CSE) au plus tard au 1^{er} janvier 2020, à l'issue des prochaines élections professionnelles.

Ceci permet de disposer d'un état des compétences disponibles, à développer ou à acquérir tant au niveau individuel pour le salariés (passerelles métiers possibles, axes de développement associés), que collectif (état et projection des compétences disponibles pour définir un plan de développement adapté).

Cette cartographie des métiers et des compétences apparaît donc comme l'outil de travail le plus pertinent pour déployer une gestion efficace et évolutive des emplois et des compétences.

2.1.3. Un enjeu de partage et d'appropriation de la vision métiers et compétences

Un des enjeux de la vision métiers et compétences est d'offrir aux salariés de la visibilité sur l'évolution de leur métier, et plus largement des métiers de l'entreprise, afin de se projeter et d'être acteurs de leur parcours professionnel.

Pour que cette démarche soit pleinement opérationnelle, il est essentiel que ces éléments soient connus et partagés par l'ensemble des salariés et relayés par les managers. Les informations relatives à la vision métiers et compétences, et le référentiel des métiers sont ainsi accessibles à tous via **le portail RH** et feront l'objet d'une communication spécifique à l'occasion de leur mise à jour. Au-delà de cette communication globale, notamment à l'occasion de l'actualisation annuelle de la vision métiers, ce sujet doit faire l'objet d'échanges réguliers sur le terrain pour une réelle appropriation.

La vision métiers et compétences doit aider les managers à mieux conseiller et orienter leurs collaborateurs, ce qui suppose qu'eux-mêmes se soient appropriés la démarche en y étant associés. Le rôle du manager est en effet essentiel pour expliquer les évolutions métiers identifiées et leur signification pour chaque salarié dans son activité.

L'entretien professionnel doit être un temps d'échange privilégié (mais non exclusif) entre le collaborateur et son manager pour évoquer ce sujet, sous l'angle de l'adaptation et du développement des compétences, mais aussi du parcours professionnel du salarié. Il doit ainsi permettre d'identifier les accompagnements à mettre en œuvre pour anticiper l'impact de l'évolution du métier et construire un projet en lien avec les besoins identifiés.

Le Responsable Ressources Humaines reste dans ce cadre l'interlocuteur privilégié des salariés et des managers en matière d'information sur l'évolution des métiers de l'entreprise ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement proposés.

2.1.4. L'Observatoire des métiers et des compétences

L'Observatoire des métiers et des compétences est une instance paritaire d'échange et de travail avec les organisations syndicales signataires de l'accord GPEC. Il a vocation à partager la réflexion autour des thèmes structurants de la démarche GPEC :

- l'analyse de l'évolution des métiers et compétences permettant d'alimenter la vision prospective des métiers et compétences,

- l'impact de la transformation des métiers et de notre pyramide des âges sur les besoins en compétences afin d'anticiper les dispositifs et mesures nécessaires, notamment en matière de formation et de transmission des savoir-faire,
- l'identification des passerelles possibles entre les métiers et les dispositifs d'accompagnement des salariés.

Dans la mesure où ces sujets sont au cœur même de l'accord GPEC, l'observatoire des métiers et des compétences assurera également le suivi de la mise en œuvre de l'accord et aura accès aux indicateurs de suivi définis. Il pourra également être amené à donner un avis en cas de difficultés d'interprétation des dispositions de l'accord.

L'observatoire des métiers et compétences se réunira a minima deux fois par an, notamment à l'occasion de l'actualisation de la vision métiers et compétences. Des réunions permettant d'approfondir des problématiques ciblées pourront être organisées en complément à l'initiative de la Direction ou des organisations syndicales.

La Direction, représentée par la DRH, assure la présidence de l'observatoire des métiers et des compétences (représentants définis en fonction des sujets traités, notamment RRH). Les organisations syndicales signataires prennent part à la définition de l'ordre du jour, chacune pourra désigner jusqu'à 3 membres et associer le cas échéant des experts pour éclairer le traitement de sujets ciblés.

2.2. Développement des compétences en lien avec nos enjeux

2.2.1. Des orientations de formation pour accompagner la démarche

Les évolutions ou besoins nouveaux de compétences identifiés à l'occasion de la vision métiers alimentent tout naturellement les orientations de formation. La formation est en effet un des leviers majeurs pour anticiper et accompagner l'adaptation et le développement des compétences de nos salariés.

Les orientations données viennent à la fois en appui des enjeux métiers et transverses de l'entreprise et du développement individuel des compétences qui permet à chaque salarié d'être acteur de son parcours professionnel.

De nouvelles orientations "formation" qui couvrent ces deux dimensions ont ainsi été définies pour les trois prochaines années (2019-2021) :

1 – Accompagner l'évolution des compétences des salariés en lien avec l'évolution des métiers et l'émergence de nouvelles compétences :

- L'évolution des compétences : service et relations clients et partenaires, développement RH, compétences réglementaires, pilotage patrimonial des infrastructures, performance environnementale, ...
- Les nouvelles compétences : gestion des données, digitalisation, cyber sécurité, éthique et compliance.

2 – Soutenir le développement des compétences transverses en cohérence avec les enjeux de transformation de l'entreprise et de développement des talents :

- Développement des compétences managériales sur les volets de management des personnes (accompagnement du changement, management collaboratif, prévention des risques professionnels ...) et de pilotage de l'activité (économique et financier, excellence opérationnelle, pilotage de la performance ...)
- Développement des compétences de pilotage des prestataires et de suivi de marché,
- Développement des compétences des acteurs projets,
- Développement des compétences linguistiques et particulièrement l'anglais.

3 – Permettre aux collaborateurs d'être acteur de leur développement professionnel pour maintenir et développer leur employabilité :

- Développement des compétences dans le cadre de la reconversion en interne ou externe,
- Développement des compétences tout au long du parcours.

4 – Pérenniser les compétences clés, notamment sur nos cœurs de métiers, afin d'anticiper une diminution potentiellement critique de ces compétences :

- La connaissance des processus opérationnels aéroportuaires,
- L'ingénierie et aménagement.

2.2.2. Déclinaison au travers du plan de développement des compétences⁴

Les orientations de formation ainsi définies donnent les 4 axes prioritaires pour l'élaboration du plan de développement des compétences chaque année.

Elles s'accompagnent notamment d'une offre de formation impulsée en lien avec ces axes pour répondre aux compétences à développer. La DRH assure le pilotage de cette démarche en lien avec les directions afin de s'assurer de sa bonne déclinaison.

2.3. Information des entreprises sous-traitantes

Aéroports de Paris s'engage à communiquer annuellement à ses principaux sous-traitants ayant la responsabilité d'une activité récurrente, les éléments issus des orientations stratégiques et conséquences sur l'emploi.

L'objectif est qu'ils puissent, ainsi anticiper les impacts sur leurs métiers, emplois et compétences de ces orientations. Cette information sera intégrée aux échanges déjà existants avec nos sous-traitants. Cette démarche s'articule naturellement avec l'engagement d'Aéroports de Paris pour un label « Relations Fournisseurs et Achats responsables ».

⁴ Remplace le plan de formation cf. Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

3. Accompagner le développement de l'entreprise en attirant et développant de nouvelles compétences

3.1. Attirer de nouvelles compétences

Notre capacité à attirer de nouvelles compétences est un défi majeur au regard des enjeux de renouvellement et de développement des compétences qui se présentent.

Cette démarche doit permettre d'assurer la continuité du fonctionnement des activités de l'entreprise, avec un rééquilibrage de la pyramide des âges (à ce jour 6,5% des salariés ont moins de 30 ans et 22% ont 55 ans et plus).

Dans le même temps, c'est l'opportunité d'acquérir et renforcer des compétences nouvelles nécessaires au développement et à l'adaptation de notre entreprise. C'est pourquoi le pilotage de cette démarche se fait en lien direct avec la vision prospective des métiers et compétences évoquée précédemment.

3.1.1. Attirer les profils qui répondent à nos enjeux métier de demain

Afin de développer son attractivité, notre entreprise doit être en mesure de donner de la visibilité sur les parcours qu'elle propose en écho aux différents profils recrutés et aux besoins de l'entreprise : des parcours métier en lien avec notre cœur de métier (processus industriel et aéroportuaire notamment) et des parcours permettant de valoriser des compétences transverses (managériales, projet, pilotage d'activité...).

Les collaborateurs pourront valoriser l'expérience ainsi développée dans la suite de leur parcours, y compris à l'extérieur de l'entreprise, pour ceux dont l'aspiration sera de se confronter à un nouvel environnement professionnel.

Faire connaître nos métiers

Dans ce contexte, la communication joue un rôle clé pour donner envie à de nouveaux talents de nous rejoindre. La diversité de nos métiers et la richesse de nos projets constituent des atouts majeurs qu'il convient de valoriser. Quels meilleurs relais que nos propres collaborateurs pour les faire connaître ?

C'est dans cet esprit que l'accent sera porté sur le développement "d'ambassadeurs", qui pourront témoigner et répondre aux questions à l'occasion de différents forums ainsi que dans le cadre de relations écoles, qui seront autant d'occasions de faire connaître notre entreprise et ses métiers.

Pour favoriser le recrutement de profils recherchés sur le marché de l'emploi, le recours à la cooptation, selon des conditions qui seront précisées, pourra être mis en œuvre en s'appuyant sur le réseau des collaborateurs du groupe ADP dans le domaine ciblé.

Cette communication déployée au travers de différents médias combinés, s'attachera à investir les réseaux sociaux en réponse aux nouvelles pratiques, pour cibler notamment les plus jeunes.

Enfin une attention particulière sera apportée au recrutement des personnes qui reflètent la diversité de notre société. L'entreprise réaffirme sa volonté de favoriser la diversité des recrutements déjà ancrée au travers de nos différents engagements (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, travailleurs handicapés, emploi des jeunes issus des quartiers prioritaires ou limitrophes des territoires de ses plateformes ...).

3.1.2. Développer l'alternance et l'embauche des jeunes

L'alternance : une voie d'accès privilégiée à l'embauche

L'entreprise souhaite poursuivre la démarche engagée en faveur du développement de l'alternance par la voie des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Elle confirme ainsi son engagement pour accompagner les jeunes, dans le démarrage de leur vie professionnelle en leur offrant la possibilité d'exercer une première expérience professionnelle significative.

L'alternance apparaît dans le même temps comme l'une des voies privilégiées pour développer et attirer de nouvelles compétences au sein de l'entreprise.

Dans ce contexte, l'engagement en faveur de l'accueil d'un **taux de jeunes en contrat d'alternance est porté à 3,2%** en vision cible d'ici la fin de la période de l'accord.

Pour y parvenir des alternants aux profils complémentaires seront accueillis et accompagnés :

- des alternants qui développent, à l'occasion de leur mission au sein d'Aéroports de Paris, une expérience et des compétences, complémentaires à leur formation, qu'ils pourront valoriser pour favoriser leur insertion dans la vie active. Leur présence et leur contribution apportent par ailleurs une forme d'ouverture à l'activité dans laquelle ils s'insèrent.

Dans ce contexte une attention particulière sera portée à la qualité des missions confiées, gage d'un réel apprentissage, ainsi qu'à l'accompagnement de la fin de leur contrat. Parmi les démarches déployées en ce sens, l'organisation d'ateliers de rédaction de CV et de préparation aux entretiens de recrutement, sont autant d'outils pour leur permettre de valoriser l'expérience acquise au sein de notre entreprise. Des séminaires d'aide à la recherche d'emploi organisés en lien avec différents partenaires de notre territoire ont également vocation à favoriser leur accès à l'emploi.

- des alternants qui développent une expérience en lien avec des métiers pour lesquels des besoins d'emploi sont identifiés, dans une perspective d'embauche. L'alternance devient ainsi une voie privilégiée pour le recrutement, notamment pour les compétences les plus "rares".

Dans ce cadre, sous réserve de l'obtention de son diplôme et d'une évaluation positive de sa mission, l'alternant sera prioritaire en cas de recrutement sur un poste correspondant à son profil de compétences.

Au regard des besoins d'emplois identifiés à ce jour, l'entreprise s'engage ainsi sur un **taux de 30 % des embauches en CDI sur les métiers de maintenance issues de l'alternance**.

Au-delà des métiers de maintenance pour lesquels un besoin d'emploi est avéré, l'analyse des besoins de recrutement annuel, sera l'occasion d'étendre cette approche chaque fois que nécessaire afin de favoriser l'embauche de salariés issus de l'alternance.

Un processus alternance structuré pour soutenir cette politique

Le pilotage du processus alternance s'attachera, à chaque étape, à créer les conditions favorables à l'embauche des jeunes en alternance sur les métiers ciblés.

Le recueil des besoins d'alternance sera ainsi établi en tenant compte des besoins de recrutement de l'entreprise, afin de s'assurer que des contrats d'alternance soient prévus en lien avec les besoins d'emploi identifiés.

Des plans d'actions ciblés, intégrant le renforcement des relations écoles, notamment sur le territoire, doit nous permettre par ailleurs d'attirer des alternants, dans les domaines les plus recherchés sur le marché.

Durant la période d'alternance, le rôle du maître d'apprentissage (pour les contrats d'apprentissage) ou tuteur (pour les contrats de professionnalisation) est essentiel. Il accompagne et encadre le jeune dans ses missions, et assure la cohérence de la formation entre les enseignements théoriques et l'expérience pratique acquise en entreprise. La transmission des savoirs ainsi opérée contribue notamment à la pérennisation des compétences cœur de métier de notre entreprise.

Une politique volontariste en faveur du recrutement des jeunes

Comme évoqué précédemment, notre entreprise, pour répondre à son enjeu de renouvellement des compétences et de rééquilibrage de la pyramide des âges, doit mettre l'accent sur l'embauche des jeunes.

Dans ce cadre notre engagement est porté à **35% de jeunes parmi les recrutements externes de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI)**, en moyenne sur la période de l'accord.

Afin d'être en cohérence avec les dernières évolutions législatives⁵ en la matière qui prévoient désormais la possibilité d'accéder à l'alternance jusqu'à 29 ans, sera considéré comme "jeune" au regard de cet engagement, tout salarié jusqu'à 30 ans (inclus).

Afin d'atteindre nos objectifs en matière de recrutement, une des voies privilégiée, en complément de l'alternance évoquée précédemment, sera la poursuite du dispositif de **Graduate Program**.

Ce parcours d'intégration spécifique, destiné à de jeunes diplômés, embauchés directement en CDI, leur permet d'obtenir une expérience professionnelle variée, dans un temps limité, pour compléter et enrichir le diplôme récemment obtenu. Le jeune diplômé effectue ainsi 3 missions à responsabilités d'une durée de 8 mois chacune, réalisées dans les filières exploitation, technique ou support. Au terme de son parcours, il se voit proposer un poste au sein de l'entreprise.

⁵ Cf. loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018

Selon la même démarche que pour l'alternance, afin de favoriser le recrutement, l'accent sera porté sur le renforcement des relations écoles en lien avec nos besoins d'emploi et de recrutements externes.

Des dispositifs favorisant la mobilité et l'accès au logement des jeunes

Afin de faciliter la mobilité et l'accès au logement, des dispositifs dont certains sont plus particulièrement destinés aux "jeunes" sont offerts aux salariés. Certaines de ces mesures sont accessibles sous conditions :

- Aide à la recherche de logement dans le parc social, y compris en colocation et recherche de logement temporaire
- Aide « Mobili Pass » : prise en charge de frais d'accès au logement locatif en cas de mobilité, notamment pour des jeunes arrivant de province
- Aide au financement du dépôt de garantie et caution en garantie du paiement du loyer « Loca pass »
- Aide au paiement de loyer « Mobili jeune »
- Mise à disposition de véhicules via l'association Papa Charlie

Aéroports de Paris propose d'ouvrir aux Jeunes, sans condition d'ancienneté, l'accès à l'offre de logement social « Action Logement » d'Aéroports de Paris.

Ils pourront également bénéficier des dispositions permettant de favoriser l'obtention du permis de conduire via l'abondement du Compte Personnel de Formation telles que décrites au chapitre 4.1.4 - *Accompagner la mobilité géographique*.

Une information sur ces dispositifs est réalisée auprès des jeunes, y compris ceux en stage école ou en mission temporaire dans le cadre d'un contrat d'intérim au sein de l'entreprise, à l'occasion de leur intégration et accessible en ligne sur l'Espace RH salarié.

3.1.3. Accompagner l'intégration des nouveaux embauchés

La période d'intégration dans un nouveau métier, dans une nouvelle entreprise est souvent déterminante pour le salarié. Afin de favoriser une prise de poste réussie, un parcours d'intégration, ponctué de temps forts, est proposé à chaque nouvel arrivant dans l'entreprise.

Différents dispositifs et outils d'intégration, pilotés par la direction des ressources humaines sont ainsi déployés, afin de garantir un processus d'accueil homogène, qui apporte un socle de repères communs aux collaborateurs :

- remise d'un "pack d'accueil" qui réunit des informations pratiques et éléments clés sur l'entreprise, accessibles également en ligne via une page dédiée de l'Espace RH salarié
- participation à des journées d'intégration, pour développer là encore la connaissance de l'entreprise, sa stratégie, ses acteurs et ses métiers, mais également donner l'opportunité d'échanges entre pairs pour favoriser le développement de réseaux,

Le manager en lien avec les interlocuteurs ressources humaines de l'unité, sont les premiers acteurs de l'accueil et du suivi de l'intégration du collaborateur, en s'appuyant sur ces outils et les faisant vivre.

Le dispositif est ainsi complété d'actions organisées dans l'unité permettant au nouvel arrivant de mieux appréhender l'activité dans laquelle il s'insère : visite métier sur le terrain, identification d'un référent métier le cas échéant...

Il organise également des points d'étape au cours duquel le salarié peut notamment lui faire part de son rapport d'étonnement. Des entretiens à 1 mois puis à 6 mois avec la hiérarchie sont ainsi planifiés pour faire un point de situation sur la prise de poste.

3.2. Favoriser le turn over pour renouveler les compétences

Afin de favoriser le renouvellement des compétences et les parcours professionnels, une gestion dynamique de la mobilité apparaît comme une des conditions nécessaires. Cela suppose de développer les opportunités d'emploi offertes à nos collaborateurs et aux candidats désireux de rejoindre notre entreprise.

Dans ce contexte, la mise en œuvre de différents outils qui accompagnent les collaborateurs qui le souhaitent dans leurs projets contribue à générer ce mouvement. Cela concerne à la fois les salariés qui souhaitent enrichir leur parcours professionnel à l'extérieur de l'entreprise et ceux qui préparent la transition entre leur vie professionnelle et la retraite.

3.2.1. Favoriser le renouvellement des compétences en accompagnant la mobilité externe

Si la mobilité interne constitue un facteur de développement au bénéfice des salariés et de l'entreprise, il y a également un enjeu fort à attirer de nouveaux talents contribuant au renouvellement des compétences et à répondre à l'aspiration des salariés qui souhaitent accéder à de nouvelles opportunités professionnelles en dehors de l'entreprise.

La Direction, a donc souhaité proposer un dispositif d'accompagnement à la mobilité externe dont l'objectif est de soutenir et sécuriser la réalisation de projets professionnels individuels externes afin d'en assurer les chances de réussite et la pérennité.

Ce dispositif de mobilité externe est ouvert aux salariés en contrat à durée indéterminée justifiant d'une ancienneté⁶ minimale de 7 ans au sein d'Aéroports de Paris SA, et repose sur les principes cumulatifs suivants :

- ✓ une démarche volontaire des salariés, éclairée par une information complète ;
- ✓ un processus de validation du projet et de sa viabilité qui conditionne l'entrée du salarié dans le dispositif ;
- ✓ un co-engagement de l'entreprise et du salarié qui préserve les enjeux et intérêts de chacun.

⁶ Calculée au regard de la date d'entrée au sein d'Aéroports de Paris SA et non au regard de l'ancienneté réelle.

L'accompagnement déployé dans ce cadre permettra d'aider les salariés volontaires à définir et à réaliser un projet de mobilité externe sécurisée consistant au choix à :

- i. rejoindre une entreprise en dehors du groupe et non concurrente du Groupe ADP dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) au travers de la Mobilité Volontaire Sécurisée (MVS) ;
- ii. effectuer une reconversion professionnelle en dehors de l'entreprise dans une filière ou sur un métier différent de celui exercé au sein d'Aéroports de Paris au travers du Congé Mobilité ;
- iii. quitter Aéroports de Paris en vue de se consacrer totalement à la création ou la reprise d'une entreprise, y compris en qualité d'autoentrepreneur au travers du Congé Mobilité.

Le dispositif proposé par l'entreprise s'articule autour de deux principales étapes conduites avec le salarié, et en lien avec un cabinet d'experts :

1. Analyse et aide à la préparation du projet :

Cette étape permet d'apprécier la solidité et la maturité du projet professionnel du salarié au regard de son profil et de son niveau d'engagement dans la démarche. L'analyse du projet s'effectue au travers d'entretiens et de bilans qui permettent d'échanger sur le parcours professionnel et personnel du salarié, de confronter son projet à la réalité du marché, et de confirmer l'orientation vers le dispositif de mobilité externe adapté.

2. Entrée dans l'une des deux modalités de mobilité externe proposées :

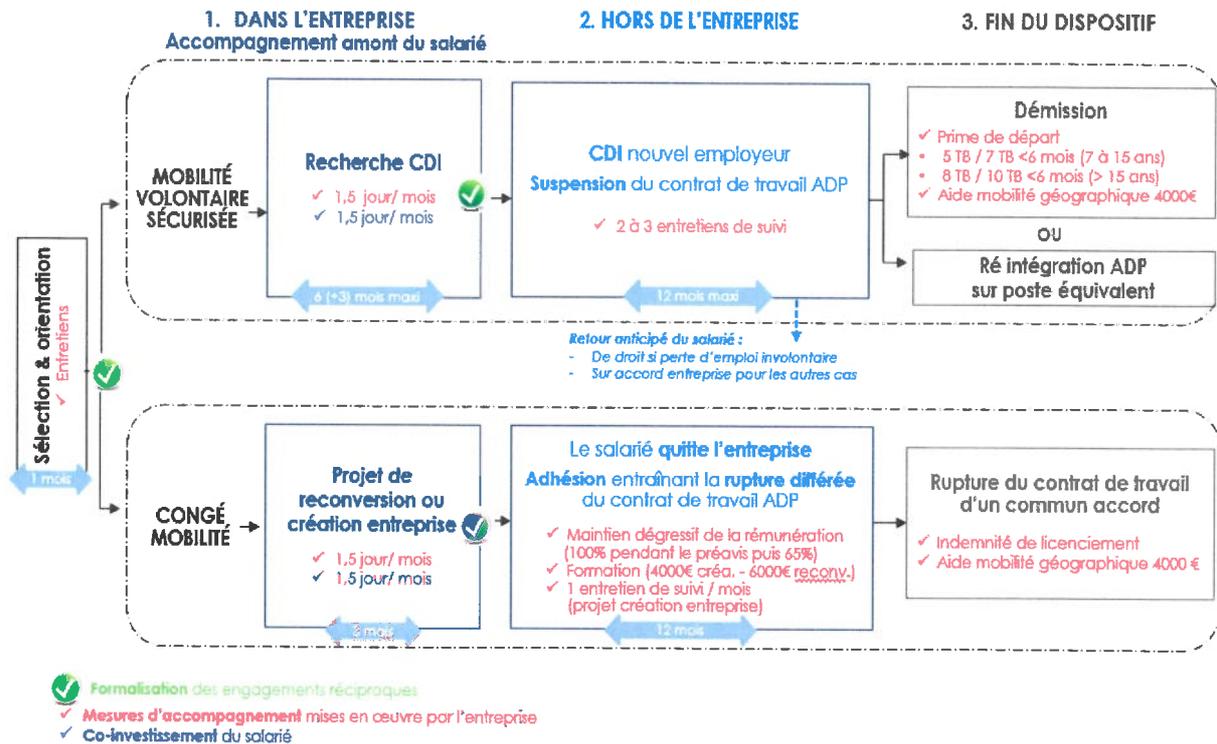
2.1 La Mobilité Volontaire Sécurisée (MVS) : dispositif permettant au salarié de bénéficier d'une période de suspension de son contrat de travail dans le cadre prévu à l'article L.1222-12 du code du travail afin d'exercer une activité dans une autre entreprise dans le cadre d'un CDI, pour une durée pouvant aller jusqu'à 12 mois. Durant cette période le salarié peut travailler chez son nouvel employeur tout en étant garanti de conserver, pendant une durée maximale de 12 mois, un droit de retour au sein d'Aéroports de Paris.

ou

2.2 Le Congé Mobilité : dispositif permettant au salarié de rompre son contrat de travail tout en bénéficiant d'une période sécurisée pouvant aller jusqu'à 12 mois, pendant laquelle il peut se consacrer à la réalisation de son projet professionnel de reconversion ou de création/reprise d'entreprise avec le maintien partiel de sa rémunération et un accompagnement.

MOBILITE EXTERNE SECURISEE / VISION D'ENSEMBLE DU DISPOSITIF

Une démarche structurée et un accompagnement qui sécurisent les projets de mobilité externe à chaque étape



Une fiche spécifique à chaque dispositif détaillant les différentes modalités et étapes à suivre figure en annexe du présent accord.

Une information régulière auprès du Comité d'Entreprise / Comité Social Economique sur la mise en œuvre de ces dispositifs de mobilité externe sera effectuée à l'occasion du bilan de l'emploi.

Concernant les salariés, l'engagement d'un projet de mobilité externe suppose de disposer d'une information partagée et complète sur les enjeux et les clés de réussite pour une prise de décision éclairée du salarié. A ce titre, la Direction s'engage à apporter toute information nécessaire à l'ensemble des salariés sur ces dispositifs de mobilité externe, leurs conditions d'accès ainsi que les mesures d'accompagnement. La Direction des Ressources Humaines diffusera à cet effet des outils pédagogiques de communication, accessibles librement sur l'intranet et au sein des espaces métier.

Une communication spécifique sera également menée auprès des Responsables Ressources Humaines et des managers afin de leur permettre de jouer pleinement leur rôle dans ce processus d'accompagnement des salariés. Le Responsable Ressources Humaines (RRH) unité est l'interlocuteur privilégié pour conseiller le salarié dans son parcours professionnel.

3.2.2. Projet de transition professionnelle

Au titre de la Loi Avenir professionnel, le Congé Individuel de Formation (CIF) est supprimé et remplacé par le Projet de Transition professionnelle.

Le salarié dont le projet professionnel ne correspond pas aux besoins de l'entreprise, et qui ne souhaite pas s'engager dans le dispositif de Congé mobilité sera orienté vers le Projet de Transition professionnelle.

Dans ce cadre, le salarié a la possibilité d'utiliser son CPF pour contribuer au financement d'une action de formation certifiante ou qualifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

La demande de prise en charge du projet est instruite par la commission paritaire interprofessionnelle régionale qui rend une décision motivée et prise au nom de l'opérateur de compétence dont relève l'entreprise.

Les conditions et modalités d'accès (ancienneté, durée et modalités de demande), de mise en œuvre et de rémunération sont définies selon les conditions légales et réglementaires en vigueur (décrets d'application en attente).

Le salarié a droit à une rémunération minimum (à fixer par décret), versée par l'employeur et remboursée par la commission paritaire interprofessionnelle régionale qui prend également en charge les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation.

La durée du projet de transition professionnelle est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à congés payés et ancienneté dans l'entreprise.

Ce congé spécifique peut être suivi en tout ou partie durant le temps de travail.

Il est également rappelé que tout salarié peut bénéficier dans ce cadre d'un Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)⁷ dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Le conseiller en évolution professionnelle (à préciser par décret) est notamment chargé d'informer, d'orienter et d'aider le salarié à formaliser son projet, et lui proposer un plan de financement.

3.2.3. Préparer la transition entre vie professionnelle et retraite

Au-delà de toute notion de seuil d'âge, il apparaît important de développer une approche orientée vers les années précédant le départ en retraite des salariés, qui leur permette de préparer au mieux cette nouvelle étape de leur vie.

Dans ce cadre, l'entreprise propose différents dispositifs d'accompagnement de la transition entre vie professionnelle et retraite présentés ci-après.

⁷ Le dispositif du Conseil en Evolution Professionnelle est un conseil gratuit et mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation, conformément aux dispositions des articles L. 6111-6 et suivant du code du travail.

Aide au rachat de trimestres assurance vieillesse

Les salariés qui le souhaitent et qui remplissent les conditions légales pour le faire, peuvent racheter des trimestres d'assurance vieillesse dans la limite de douze trimestres afin de liquider plus rapidement leurs droits à retraite.

Dans ce cadre, l'entreprise souhaite apporter une aide de 3.200 € bruts (plafonnée au coût réel du rachat) par trimestre racheté dans la limite de douze trimestres aux salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- une ancienneté minimale de 5 ans dans l'entreprise,
- ne pas avoir encore acquis le nombre de trimestres requis permettant le bénéfice d'une retraite au régime général de la Sécurité sociale à taux plein à l'âge légal et être en mesure d'en bénéficier dans les cinq années à venir,
- s'engager à partir en retraite dès l'obtention du taux plein au sens régime Sécurité Sociale,

Pour les rachats de trimestre correspondant à des activités professionnelles exercées à l'étranger, cette aide correspondra au montant réel des trimestres rachetés, dans la limite de 3.200 € bruts par trimestre.

Cette aide prendra le caractère de salaires et sera soumise à charges sociales et impôts. Elle sera versée en une seule fois dès lors que le salarié aura apporté la preuve du paiement de ses rachats de trimestres et pris l'engagement d'un départ effectif dès l'obtention de ses droits à une retraite à taux plein du régime général de la Sécurité Sociale.

La direction s'engage par ailleurs à orienter les salariés qui souhaiteraient contracter un crédit visant à financer le rachat de trimestres d'assurance vieillesse, vers des partenaires courtiers ou organismes bancaires.

Dans le cadre des prochaines négociations relatives au Compte Epargne temps (CET), la Direction envisagera avec les partenaires sociaux la possibilité de monétiser le CET aux fins de permettre un rachat de trimestre.

Temps Partiel Fin de Carrière (TPFC)

Le temps partiel de fin de carrière (TPFC) est un dispositif réservé aux salariés souhaitant réduire leur temps de travail en fin de carrière et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- une ancienneté minimale de 5 ans dans l'entreprise,
- ne pas avoir encore acquis l'âge légal et/ou le nombre de trimestres requis permettant le bénéfice d'une retraite au régime général de la Sécurité sociale à taux plein,
- s'engager à partir en retraite dès l'obtention du taux plein au sens régime Sécurité Sociale,

Le TPFC est ouvert à tous les salariés quel que soit leur rythme horaire, dès lors qu'il permet une réduction de leur temps de travail, et peut être exercé selon trois modalités possibles :

- Durant les 3 années précédant le départ en retraite : $\frac{1}{4}$ temps
- Durant les 2 années précédant le départ en retraite :
 - à $\frac{1}{4}$ temps l'avant dernière année d'activité professionnelle

- à ½ temps la dernière année d'activité professionnelle
- Durant les 18 mois précédant le départ en retraite : ½ temps

Les salariés travaillant à temps partiel au moins égal à un 3/4 temps ont la possibilité de travailler à mi-temps les trois dernières années d'activité professionnelle.

Le salarié en TPFC bénéficiera :

- d'une prise en charge du maintien de cotisations (calculée sur la moyenne des 12 derniers mois),
- et d'une sur-rémunération de son temps partiel selon les modalités suivantes :
 - 60% rémunéré pour 50% temps de travail ;
 - 80% pour 75% temps de travail

Dans le cadre du TPFC, l'écart de rémunération peut être compensé par l'utilisation du CET (indemnisation) pour atteindre la rémunération d'un taux plein. Dans ce cas, les cotisations salariales sont calculées sur la base de ce même temps.

Le salarié qui souhaite en bénéficier devra exprimer, auprès de sa hiérarchie, son choix pour l'une des options du TPFC au moment de la demande d'adhésion en précisant la répartition du temps de travail souhaité. L'aménagement retenu devra prendre en compte les contraintes d'activité et l'impact sur l'organisation et/ou le groupe de travail du salarié.

En cas d'incompatibilité d'un aménagement avec les contraintes et limites opérationnelles, le salarié pourra dans la mesure du possible être orienté vers une mobilité sur la même plateforme, compatible avec cette demande d'aménagement.

Cette demande devra intervenir au moins trois mois avant la date envisagée pour la mise en œuvre et sera étudiée conjointement par la hiérarchie et le RRH du salarié. Une réponse écrite sera adressée au salarié demandeur au plus tard dans les deux mois qui suivent la date de dépôt de la demande.

L'adhésion au temps partiel de fin de carrière se conclut par la signature d'un avenant au contrat de travail.

Exercice du Temps partiel fin de carrière sous forme de Mécénat de compétences

Le salarié qui remplira les conditions d'obtention d'un TPFC peut désormais demander à exercer celui-ci sous forme de mécénat de compétences.

Le Groupe ADP offre ainsi aux salariés en fin de carrière volontaires la possibilité de vivre une expérience professionnelle d'engagement citoyen de longue durée grâce au dispositif de "Mécénat de Compétences - Fin de Carrière".

Ce nouvel engagement s'inscrit dans la lignée de la politique d'engagement sociétal du Groupe ADP en matière d'implication citoyenne des salariés. Il poursuit une double ambition :

- soutenir le développement de structures d'intérêt général par un apport humain et l'apport d'expertises professionnelles ;
- permettre aux salariés de s'investir pour la société, de faire grandir leurs talents en les mettant au service d'un projet porteur de sens et de vivre une transition douce et citoyenne entre leur vie professionnelle et leur retraite ;

Les salariés éligibles peuvent ainsi demander à mettre à profit leurs compétences et leur temps, pour une structure qui porte un projet d'intérêt général qui fait l'objet d'une validation de la direction de l'engagement du Groupe ADP.

Le salarié exercera ainsi son activité (selon l'une des modalités de temps partiel indiquées), les années précédant son départ en retraite au sein de l'association choisie.

Il sera dans ce cadre mis à disposition de l'association ⁸ dans les conditions fixées par convention tripartite et avenant au contrat de travail du salarié, pendant toute la durée de son TPFC.

Il bénéficiera des mêmes conditions que dans le cadre d'un TPFC s'exerçant au sein de l'entreprise (modalités d'exercice, maintien des cotisations et sur-rémunération).

Possibilité d'aménagement des horaires à l'approche du départ en retraite

A l'occasion d'un entretien avec son manager, le salarié proche de la retraite, c'est à dire dans les 3 ans précédant l'acquisition de ses droits à retraite à taux plein, peut demander auprès de son responsable hiérarchique à bénéficier d'un aménagement d'horaires qui fera l'objet d'une étude de faisabilité, en lien avec le Responsable Ressources Humaines d'unité, prenant en compte les contraintes d'activité et de l'impact sur l'organisation et/ou le groupe de travail du salarié. Toute décision rendue dans ce cadre sera dûment explicitée au salarié.

En cas d'incompatibilité d'un aménagement avec les contraintes de l'activité, le salarié pourra dans la mesure du possible être orienté vers une mobilité, sur la même plateforme, compatible avec cette demande d'aménagement.

Information / Entretien préparatoire fin de carrière "Cap Senior"

Une information spécifique "Cap Senior" est organisée à destination des salariés proches de la retraite, pour une meilleure connaissance des dispositifs qui leur sont proposés.

Un forum annuel d'information en lien avec les différents partenaires retraite est ainsi proposé aux salariés âgés de 57 ans et plus afin de les informer sur les dispositifs retraite (CNAV et complémentaire), la mise à jour de leur carrière, les démarches pour déposer leurs demandes de retraite...

Au vu des informations et des estimations du montant de leurs pensions de retraite qui leur auront été fournies par les régimes de Sécurité Sociale et les caisses de retraite auxquels ils ont cotisé, ces salariés pourront également, solliciter un entretien individualisé afin de faire le point sur les modalités de leur fin de carrière avec des interlocuteurs experts de la Direction des Ressources Humaines ou avec leur Responsable Ressources Humaines.

Afin d'accompagner au mieux cette transition, l'opportunité est également offerte aux salariés qui ont pris la décision de partir à la retraite de participer à des ateliers pour préparer cette nouvelle étape de leur vie et réfléchir à ce changement de vie.

⁸ Conformément à l'article L8241-2 du Code du travail

4. Adapter nos compétences pour répondre aux besoins de l'entreprise et développer l'employabilité des salariés

4.1. Structurer et animer les parcours professionnels

Les parcours professionnels constituent un enjeu majeur pour le développement des salariés et de l'entreprise. Dans ce contexte un pôle dédié aux parcours professionnels au sein de la Direction des Ressources humaines a pour mission d'animer le processus de mobilité de façon transverse, afin de créer une dynamique au niveau global de l'entreprise.

4.1.1. Définition et animation des parcours professionnels

Anticiper les besoins en compétences et piloter le pourvoi des emplois

La définition et la mise en œuvre d'une stratégie de pourvoi d'emploi, pilotée de façon transverse est une condition sine qua non pour nous assurer de disposer des compétences dont l'entreprise a besoin.

L'ensemble des besoins d'emploi identifiés dans l'entreprise, à l'occasion des projections annuelles, sont ainsi consolidés et passés en revue afin de mettre en place les solutions les plus adaptées, en capitalisant chaque fois que possible sur les ressources internes, et mettant en œuvre des recrutements externes lorsque cela s'avère nécessaire.

Pour certains postes nécessitant des compétences indisponibles ou inexistantes dans l'entreprise, les recherches en externe seront lancées en parallèle de l'affichage interne, dans un souci d'optimiser les délais de recrutement. Les éventuelles candidatures internes resteront néanmoins étudiées en priorité par la direction concernée.

Animer et donner de la visibilité sur les parcours

La mobilité interne constitue la voie privilégiée de pourvoi de nos emplois, offrant dans le même temps aux salariés l'opportunité d'élargir et de développer leurs compétences ou d'en acquérir de nouvelles.

Notre objectif est de donner aux salariés une plus grande visibilité sur les parcours possibles au sein de l'entreprise avec la définition des passerelles transverses notamment au sein des grands domaines métiers.

La définition et l'animation de ces parcours sera orientée de façon prioritaire vers les métiers porteurs de compétences critiques (indispensable au bon fonctionnement de notre activité), afin d'en assurer la pérennité. Le travail de définition et d'animation des parcours sera organisé en lien avec des représentants pour chaque grand domaine métier.

Par ailleurs la Direction des ressources humaines s'attachera à piloter des parcours qui intègrent la dimension groupe, pour les salariés aspirant notamment à une mobilité internationale qui viendra enrichir leur expérience.

Développer les « Viviers de compétences »

La poursuite et le développement de **viviers de compétences internes**, constituent une des réponses pour anticiper et faciliter le pourvoi d'emploi. Des viviers seront ainsi déployés en lien avec les besoins identifiés à l'occasion de l'élaboration du plan de recrutement annuel, mais également en écho à l'analyse d'impact de l'évolution de la pyramide des âges.

Les viviers mis en œuvre sont portés à la connaissance des salariés par appel à candidatures. A compétences égales, les salariés positionnés sur un métier en transformation bénéficient d'une priorité d'accès à ce dispositif.

Après mise en œuvre d'une période de professionnalisation (formation, tenue de poste en double...) intégrant des bilans d'étape, les salariés présents dans le vivier sont prioritaires lorsqu'un poste est ouvert sur une fonction correspondante.

4.1.2. Partager la connaissance des compétences et aspirations des collaborateurs

La concrétisation d'un projet de mobilité suppose de pouvoir mettre en perspective les compétences et aspirations des salariés avec les besoins d'emploi, impliquant une bonne connaissance et un partage de ces informations.

Faire vivre / renforcer les temps d'échange sur la mobilité

L'entretien professionnel, qui se déroule tous les 2 ans maximum, constitue à ce titre un moment privilégié pour permettre au salarié d'échanger avec son manager sur les évolutions de son métier, son parcours et ses projets de mobilité. Avec l'appui du responsable ressources humaines, ils peuvent ainsi identifier et activer les moyens d'accompagnement pour préparer et concrétiser ces projets.

Il reste de la responsabilité du manager de provoquer un échange sur leur éventuelle mobilité avec les collaborateurs en poste depuis plusieurs années, afin de les accompagner et les orienter dans leur développement professionnel.

A l'occasion de l'entretien professionnel, le salarié a ainsi la possibilité d'exprimer un souhait de mobilité. Ces données enregistrées via le formulaire font l'objet d'une analyse par le responsable ressources humaines pour mettre en place les mesures adaptées en lien avec la Direction des ressources humaines.

Le bilan professionnel qui intervient en complément tous les 6 ans, permet de faire le point sur le développement des compétences et le parcours du collaborateur. C'est l'occasion de relancer une démarche plus active d'accompagnement, voire d'incitation à la mobilité le cas échéant, afin de préserver l'employabilité du salarié.

Les grands principes de mobilité et notamment la temporalité selon laquelle il convient de s'interroger sur ce sujet sont définis dans le document "*Politique de mobilité*" accessible par tous sur l'Espace RH.

Le bilan de compétences

En lien avec la réflexion engagée sur son parcours professionnel, le salarié peut demander un bilan de compétence via le Compte Personnel de Formation, qui pourra se dérouler sur son temps de travail, sous réserve de l'accord de sa hiérarchie.

Ce bilan de compétences permet à tout salarié – ayant au moins 5 ans d'activités professionnelles dont 1 an au sein d'Aéroports de Paris – d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Une connaissance partagée des compétences pour mieux accompagner la mobilité

La Direction des Ressources Humaines définit et pilote la mise en œuvre des processus et outils de gestion de la mobilité et de gestion des parcours professionnels. Elle s'appuie notamment sur la **revue de parcours professionnel**. Cet outil mis au service des directions et des acteurs ressources humaines permet de structurer et partager la connaissance des collaborateurs (cadres et non cadres) utile aux pourvois des postes en interne. Cela permet également de répondre à l'anticipation des parcours professionnels.

Dans ce cadre un référent parcours professionnel est identifié au sein du pôle dédié de la Direction des ressources humaines. Ce référent intervient en complément du responsable ressources humaines pour les projets de mobilité avec une dimension transverse.

Ceci induit une approche plus proactive du recrutement interne. Après un travail de "sourcing interne", des postes à pourvoir peuvent aussi être proposés aux salariés qui présentent des compétences et/ou ont exprimé un souhait de mobilité en rapport avec le poste. Le pourvoi du poste in fine, respecte les principes d'affichage habituel, sur lequel le collaborateur pourra se positionner.

4.1.3. Permettre aux collaborateurs de développer leur connaissance des métiers

La première étape pour qu'un collaborateur puisse se projeter dans la suite de son parcours, et donc initier un projet de mobilité, est de lui permettre de mieux connaître les différents métiers de notre entreprise et parcours possibles.

Ceci ouvre le "champ des possibles" par la découverte, voire l'expérimentation (via des immersions plus ou moins longues), de métiers au-delà de son environnement immédiat (géographique et/ou fonctionnel).

Pour cela nous pouvons capitaliser sur différents outils déjà existant, en les faisant évoluer et les complétant d'autres modalités, grâce aux possibilités offertes par les nouveaux modes de communication :

L'Espace RH : point d'entrée pour la connaissance des métiers

Une page de l'Espace RH est dédiée à la connaissance des métiers. Elle permet d'accéder aux différentes fiches fonctions, précisant notamment les compétences requises associées.

On y retrouve également des "vidéos métier" présentant le témoignage de salariés qui parlent de leur métier au quotidien, de façon concrète.

Cet espace offre également des repères sur la démarche et les outils disponibles pour accompagner les projets de mobilité.

Enfin la Bourse de l'Emploi interne, qui présente les opportunités de postes à pourvoir, figure également dans l'Espace RH.

Rencontres et échanges autour des métiers

Afin de permettre aux collaborateurs d'échanger directement et/ou de rencontrer des représentants de certains métiers, des forums ou "Skype event" (forum en ligne) sont organisés. Ils s'inscrivent généralement dans une démarche visant à promouvoir ou faire connaître des métiers dans un domaine ciblé, en réponse notamment à des besoins d'emplois particuliers.

L'immersion par la vacation découverte ou le détachement interne

La vacation découverte consiste à offrir à un salarié une période courte d'immersion dans un métier susceptible de l'intéresser. Cette vacation découverte, organisée par le RRH du salarié, dure entre ½ et 1 jour de travail. Cette immersion pourra être portée à plusieurs jours en fonction du projet et selon les capacités d'organisation de l'entité d'accueil. A cette occasion, le salarié est intégré, en binôme d'un salarié identifié, dans une équipe de travail afin d'observer la réalité d'un ou plusieurs métiers.

Le détachement interne s'entend comme un dispositif de découverte d'un métier et de son environnement. Il permet également au collaborateur de développer de nouvelles compétences mobilisables pour la suite de son parcours : un salarié de l'entreprise peut être détaché, de manière temporaire, sur une autre fonction que la sienne ou sur la même fonction exercée dans un autre secteur. Il correspond à un besoin, limité dans le temps, exprimé par une direction. La durée de détachement est limitée à 6 mois, renouvelable 6 mois maximum, pendant lesquels le poste d'origine du salarié ne peut faire l'objet d'un remplacement définitif. A l'issue de chaque période un bilan est réalisé par le manager en lien avec le responsable ressources humaines. A compétences égales, les salariés positionnés sur un métier en transformation ont une priorité d'accès au dispositif de détachement interne. En l'absence d'intégration sur un nouveau poste, le salarié réintègre son poste d'origine à l'issue de la période de détachement.

Ces différents dispositifs sont mobilisés à l'occasion d'évènements organisés autour de la mobilité que ce soit pour faire connaître les métiers ou les dispositifs d'accompagnement. Ils peuvent dans ce cadre prendre vie notamment au sein des Espaces métiers. Ils s'appuient sur des référents métiers, qui interviennent à cette occasion pour incarner les métiers à découvrir.

4.1.4. Accompagner la mobilité géographique

Compte tenu de l'implantation géographique de nos sites, la mobilité peut impacter les trajets domicile / lieu de travail. Dans ce contexte, les mesures suivantes sont mises en œuvre pour

accompagner les mobilités géographiques, quelle que soit la nature de la mobilité (bénéfice tous les 3 ans au maximum).

Les salariés dont le changement de site de travail impose une augmentation de leur trajet domicile/lieu de travail de plus de 15 km ou 30 minutes (aller), pourront bénéficier des avantages suivants qui peuvent se cumuler :

- une indemnité de mobilité géographique forfaitaire d'un montant égal à 4000€ bruts ;
- prise en charge des frais de déménagement et d'installation à hauteur d'un montant forfaitaire de 3000 € bruts, en cas de changement de lieu d'habitation dans l'année suivant la mobilité pour se rapprocher du nouveau lieu de travail;
- priorité d'attribution, dans le cadre des opérations de souscription, d'un logement ADP dont les caractéristiques seront compatibles avec la situation de famille du salarié et, si possible, en rapport avec son logement précédent.
- pour le salarié désireux de rapprocher sa résidence principale du nouveau lieu de travail, Aéroports de Paris le mettra en relation avec des prestataires de courtage et/ou des établissements bancaires lui permettant de bénéficier de conditions préférentielles d'octroi de prêts. Il pourra aussi éventuellement bénéficier des dispositions prévues par Action logement (ex 1% patronal) dans le cadre de la mobilité professionnelle, dont le prêt pour acquisition et/ou prêt relais.

Pour mesurer cet écart, la distance domicile/travail de référence retenue sera la distance du trajet kilométrique le plus court mesuré, selon la méthode de référence pour le calcul des indemnités kilométriques, entre l'adresse du domicile du salarié et l'adresse du bâtiment du nouveau site de travail qu'il serait amené à rejoindre habituellement dans le cadre de cette mobilité, comparée au trajet que le salarié effectuait pour se rendre à son ancien lieu de travail.

Afin de favoriser l'obtention du permis de conduire (Permis B), les salariés en contrat à durée indéterminée et déterminée (y/c contrats apprentissage et de professionnalisation), pourront bénéficier d'un abondement par l'entreprise des heures disponibles sur leur Compte Personnel de Formation, dans la limite de 30h.

4.2. Développer les compétences tout au long du parcours

L'entreprise se doit d'assurer le maintien et le développement régulier des compétences de ses collaborateurs tout au long de leur carrière. Au-delà de la mise en œuvre des formations réglementaires inhérentes à certains métiers, cet accompagnement permet aux salariés de s'adapter aux évolutions des métiers et de préparer la suite de leur parcours professionnel.

Afin de maintenir son employabilité, chaque salarié sous contrat à durée indéterminée bénéficiera ainsi **au moins d'une action de formation** non obligatoire pour la tenue de son poste **tous les 6 ans**. Cet engagement est **porté à 3 ans pour les salariés positionnés sur un métier en transformation**, avec un enjeu d'accompagnement plus marqué.

4.2.1. Des parcours de formation en appui des parcours professionnels

Un des axes forts de la formation et du développement des compétences est de favoriser et accompagner les mobilités et les prises de poste.

Dans ce cadre des parcours de formation métiers, pouvant combiner différentes modalités, sont définis en lien avec la démarche de structuration de parcours professionnels présentée précédemment. Ce travail porte de façon prioritaire sur les métiers avec des enjeux particuliers de renouvellement des compétences. Ces parcours sont élaborés avec l'appui de représentants métier.

Un second volet porte sur la structuration et l'animation de parcours de formation visant à accompagner les managers. L'objectif étant de leur permettre de disposer des clés pour investir pleinement les différentes composantes de leur rôle, du pilotage de l'activité jusqu'au développement de ses collaborateurs dans un contexte de transformation.

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) pour valoriser son parcours

L'expérience professionnelle ainsi développée par les collaborateurs au travers de leur parcours, peut être valorisée et reconnue au travers de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Ce dispositif leur permet en effet au terme du processus d'obtenir un diplôme, titre ou certificat professionnel.

Afin de favoriser ses chances de réussite, le salarié bénéficie ainsi d'un accompagnement de 38 heures sur temps de travail par un cabinet spécialisé (diagnostic, conseil sur le diplôme recherché, aide à la constitution du dossier, à la rédaction du mémoire et préparation du jury). Cet accompagnement fait l'objet d'une coarticulation avec le compte personnel formation du salarié, avec l'accord de ce dernier. L'entreprise prend également en charge les frais d'inscription et de jury de l'établissement auprès duquel est déposé le dossier de VAE.

Cet accompagnement est ouvert à tous les salariés. Néanmoins, si nécessaire du fait du volume de candidats, l'accompagnement pris en charge par l'entreprise serait adressé de manière prioritaire aux salariés positionnés sur un métier en transformation.

La possibilité de mettre en œuvre ce dispositif de façon collective en lien avec la réflexion sur les parcours professionnels lorsque pertinent, sera notamment étudiée.

4.2.2. Un enjeu majeur de transmission des savoirs

Au regard des enjeux de renouvellement des compétences liés à notre pyramide des âges évoqués précédemment, le sujet de la transmission de nos savoirs sera au cœur de nos préoccupations dans les années à venir.

L'objectif est de capitaliser sur les connaissances détenues par nos salariés afin d'en organiser la transmission dans les meilleures conditions, notamment pour les métiers dont les compétences sont spécifiques à notre environnement.

La formation interne reste dans ce cadre un outil précieux pour dispenser des formations orientées vers notre cœur de métier. Les **formateurs internes** occasionnels sont des salariés volontaires pour assurer, sur une partie de leur temps de travail, la transmission de ces savoir-faire spécifiques à l'entreprise.

Un autre enjeu de la transmission des savoirs porte sur l'accompagnement des jeunes en alternance, comme voie d'accès au recrutement en anticipation des besoins en compétences identifiés sur certains métiers. Dans ce contexte le **tuteur ou maître d'apprentissage** joue un rôle essentiel pour accompagner la montée en compétences du jeune.

Formateurs internes et tuteurs bénéficient de formations adaptées à leur rôle ainsi que d'un aménagement de leur emploi du temps et de leur charge de travail afin qu'ils puissent assurer leurs missions dans de bonnes conditions. L'investissement et les compétences dont ils ont fait preuve à cette occasion sont pris en compte et formalisés à l'occasion de l'entretien annuel. Cette expérience contribue de fait à l'acquisition de nouvelles compétences, qu'ils pourront valoriser dans la suite de leur parcours.

Une vision plus large du développement des compétences

La transmission des savoirs prend des formes nouvelles, avec une vision élargie des modalités de développement des compétences, qui s'appuie sur le partage de l'expérience acquise par les collaborateurs et la mise en situation.

Cette capitalisation des savoirs s'appuie par ailleurs sur de nouveaux outils digitaux.

Au-delà de la formation "classique", de nouvelles modalités sont mises en œuvre telles que la transmission entre pairs au sein de l'activité, le co-développement ou l'expérimentation du mentorat.

Quelle qu'en soit la modalité, les plus expérimentés jouent un rôle privilégié dans la transmission des savoirs. Dans le même temps une attention particulière doit être portée au fait qu'eux-mêmes disposent des accompagnements nécessaires pour leur permettre de s'adapter aux évolutions de leur environnement, liées notamment à l'introduction du digital. Dans cet esprit l'organisation de binômes "seniors" / juniors pour capitaliser les savoirs via des outils digitaux constitue une modalité à expérimenter.

Des ressources à disposition des salariés « acteurs » de leur développement

Afin que le salarié puisse être acteur de son développement, des contenus accessibles en ligne sont mis à sa disposition en complément des actions de formation organisées par l'entreprise. On y trouve d'ores et déjà des ressources dans le domaine de la bureautique et de l'anglais. Ces contenus ont vocation à être développés et structurés via une plateforme digitale en accès libre. Ils permettent également de répondre à un enjeu de continuité des formations.

Le **Compte Personnel de Formation** offre également au salarié la possibilité d'accéder à des formations certifiantes à son initiative.

A cette fin une offre de formation CPF ciblée répondant aux besoins de l'entreprise sera définie et proposée aux salariés. Les formations initiées dans ce cadre pourront se dérouler sur le temps de travail, après accord de la hiérarchie.

Le salarié a par ailleurs la possibilité d'activer son CPF de façon totalement autonome, dès lors que la formation souhaitée se déroule hors temps de travail.

4.3. Accompagner les redéploiements internes

4.3.1. Une Ingénierie emploi pour accompagner les redéploiements collectifs

Afin d'accompagner au mieux les salariés dans le cadre des projets de transformation de l'entreprise, il est essentiel d'en anticiper les impacts le plus en amont possible.

Cette analyse d'impact de l'évolution des métiers et des projets d'organisation permet de donner de la visibilité aux salariés pour leur permettre de s'y préparer en activant les moyens d'accompagnement adaptés.

Pilotage d'une démarche collective

La Direction des ressources humaines est le garant du cadre dans lequel s'effectuent les redéploiements au sein de l'entreprise. Elle s'assure d'une application homogène des mesures d'accompagnement des salariés avec l'apport d'un conseil en matière d'ingénierie emploi.

Dans le cadre de projets transverses, elle assure la coordination des différents acteurs lors de la mise en œuvre des dispositifs définis. Ce rôle central permet une mobilisation de l'ensemble des directions de l'entreprise au travers d'un partage et d'une analyse des opportunités d'emploi.

Dans ce contexte le manager reste le premier interlocuteur du salarié au quotidien, pour l'accompagner plus que jamais dans ces périodes de transformation. Il le conseille notamment dans son orientation avec l'appui du Responsable ressources humaines.

Un accompagnement individualisé et « outillé »

A l'occasion des projets de redéploiement, différents outils adaptés aux besoins et au contexte sont ainsi mobilisés pour accompagner les salariés dans leur orientation et leur projet.

Des outils de découverte des métiers "sur mesure" sont mis en œuvre en complément des outils habituels (cf. § 4.1 - Structurer et accompagner les parcours professionnels). Des temps d'échange et de présentation sur des métiers ciblés sont organisés par exemple sous forme de tables rondes animées par des managers et/ou référents du métier.

Des bilans professionnels proposés aux salariés leur permettent de faire le point sur leur parcours, leurs compétences et leurs aspirations, afin de définir l'orientation la plus adaptée. En complément des ateliers de rédaction de CV et de préparation aux entretiens de recrutement les aident à mieux valoriser leur parcours dans cette perspective.

Le « Passeport mobilité » suit par ailleurs le salarié tout au long de sa démarche, il lui permet de rassembler au fur et à mesure de l'accompagnement, l'ensemble des éléments contribuant à la construction puis à la concrétisation de son projet.

Au regard du projet d'orientation construit avec le collaborateur, des postes à pourvoir en adéquation avec son profil et son projet pourront lui être proposés.

Une vigilance particulière accordée aux conditions d'intégration

L'intégration des collaborateurs dans leur nouveau poste à l'issue d'un redéploiement fait l'objet d'une attention particulière.

Un plan de développement de compétences et d'accompagnement est défini de façon concertée entre le salarié, le manager et le responsable ressources humaines. Les leviers à activer sont définis en fonction des besoins des salariés : identification d'un référent métier, mise en œuvre de formations, périodes de double...

Des points d'étape entre le salarié et son manager permettent de s'assurer de sa bonne intégration et adaptation à ses nouvelles fonctions, et si nécessaire d'adapter les moyens d'accompagnement.

4.3.2. La longue formation pour accompagner les reconversions professionnelles

En cas de reconversion vers un métier qui présente un socle de connaissances structurant à acquérir, l'entreprise peut accompagner le salarié au travers d'une longue formation.

Ce dispositif s'adresse prioritairement aux salariés impactés par des projets de redéploiement ou aux salariés sur des métiers en transformation.

Un abondement du Compte Personnel de formation (CPF)

Lorsqu'un salarié souhaite mobiliser son Compte Personnel de Formation pour s'engager dans un projet de longue formation certifiante en lien avec les besoins de l'entreprise (reconversion ou développement de nouvelles compétences), l'entreprise accompagne sa démarche par un abondement de son Compte Personnel de Formation. Dans ce cas, la formation se déroule sur le temps de travail.

L'abondement de l'entreprise correspond au montant de la formation non couvert par les heures disponibles sur le Compte personnel de formation du salarié, sous réserve de validation de la pertinence de la formation choisie au regard du projet.

5. Modalités d'application de l'accord

5.1. Durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter de son dépôt selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, avec effet rétroactif du 1^{er} janvier 2019, jusqu'au 31 décembre 2021 et prendra fin à cette date sans autre formalité.

5.2. Adhésion

Conformément aux dispositions légales en vigueur, toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, peut y adhérer ultérieurement.

L'adhésion est notifiée par son auteur aux parties signataires, dans un délai de huit jours. Elle produira effet à partir du jour qui suivra celui du dépôt, par son auteur, aux services compétents dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

5.3. Modalités de révision

Le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, une négociation sera ouverte 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 nouvel avenant.

La révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant conclu dans les conditions légales et réglementaires en vigueur, se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

Cet avenant sera applicable à l'issue des formalités de dépôt prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

5.4. Modalités d'évolution de l'accord

Toutes modifications d'origine légale ou réglementaire postérieures à la signature de cet accord s'appliqueront de plein droit.

5.5. Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à PARIS, en 5 exemplaires,

le 16 JAN. 2019

Pour Aéroports de Paris,

Le Président Directeur Général,

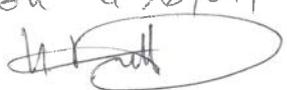


Augustin de ROMANET

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

(signature après mention de la date et du nom du signataire)

CFE-CGC,

Le Délégué Syndical, V. Riqueron le 16/01/2019


CGT,

Le Délégué Syndical,

FO,

Le Délégué Syndical,

UNSA/SAPAP,

Le Délégué Syndical, M. GARSSINE Laurent 10/01/2019



GLOSSAIRE

Famille : regroupement homogène d'un ensemble de sous-familles concourant à une même finalité.

Les 5 familles du référentiel Métiers d'Aéroports de Paris sont Développement, Opérations, Projets Techniques, Support et Maîtrise des risques.

Sous-Famille : regroupement de métiers relevant d'un même domaine d'activité ou de compétences à différents niveaux de qualification.

Métier : ensemble de fonctions dont les activités sont proches nécessitant des compétences de même nature.

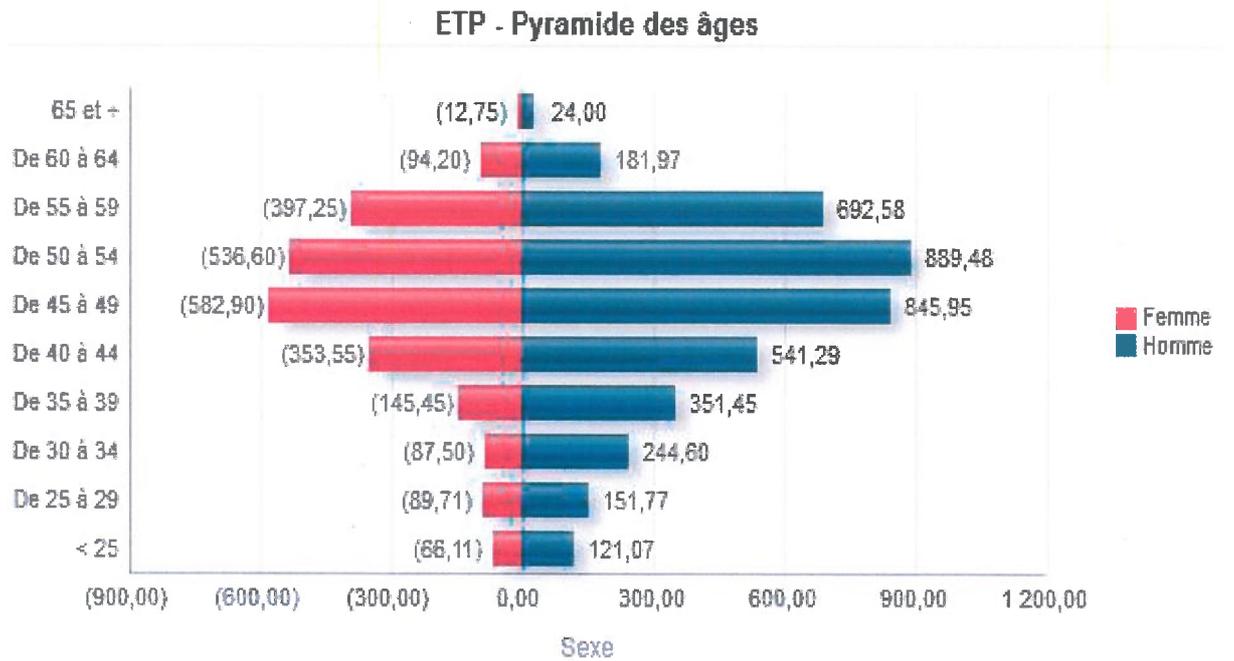
Fonction : ensemble de postes homogènes en termes d'activités, mobilisant des compétences de même nature, et équivalents ou proches en termes de niveau de qualification.

Poste : regroupement de tâches et de responsabilités dans une organisation de travail donnée. A chaque poste est attaché un niveau de qualification.

Qualification : niveau de classification inscrit au Manuel de gestion, permettant de définir un niveau de rémunération.

Annexe 2

PYRAMIDE DES AGES AU 30/11/2018



48,06

Age moyen

Age moyen dans l'effectif géré

Annexe 3

MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE (MVS)

Ce dispositif d'accompagnement a pour objet d'aider les salariés volontaires à définir et à réaliser un projet de mobilité externe sécurisée consistant à :

- ✓ bénéficier d'une période de suspension de son contrat de travail dans le cadre prévu à l'article L.1222-12 du code du travail,
- ✓ afin d'exercer une activité dans une autre entreprise en dehors du groupe et non concurrente du Groupe ADP,
- ✓ dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI), pour une durée pouvant aller jusqu'à 12 mois.

Conditions d'accès au dispositif

Dispositif ouvert, sur la base du volontariat et sous réserve de l'accord de l'entreprise, aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) justifiant d'une ancienneté⁹ minimale de 7 ans au sein d'Aéroports de Paris SA.

Modalités d'entrée dans le dispositif de mobilité externe

1. Formalisation de la demande

Adresser une demande écrite au Responsable Ressources Humaines de son unité par mail ou par courrier. Le modèle de courrier de demande d'entrée dans le dispositif sera accessible dans l'intranet salarié.

2. Examen de la demande

Examen conjoint de la demande entre le RRH unité et le manager du salarié. Le soutien à la demande d'accompagnement sera analysé au regard notamment de son impact sur l'organisation du travail, les ressources et les compétences au sein de l'entité concernée et du positionnement de la fonction du salarié dans le cadre de la vision prospective des métiers et compétences.

3. Réponse au salarié

La réponse est communiquée par écrit dans un délai de 3 semaines à compter de la date de réception du courrier de demande.

En cas d'acceptation de la demande, la demande du salarié est transmise au cabinet d'accompagnement en vue du déclenchement de la 1^{ère} phase du dispositif.

Dans l'hypothèse où un salarié a déjà produit une promesse d'embauche ou un contrat écrit à durée indéterminée au moment de l'acceptation de sa demande de MVS, la 1^{ère} phase d'analyse et d'aide à la préparation du projet de mobilité externe n'est pas déclenchée. Le salarié bénéficie alors directement de la 2^{ème} phase d'accompagnement à la mise en œuvre de son projet présentée ci-après.

⁹ Calculée au regard de la date d'entrée au sein d'Aéroports de Paris SA et non au regard de l'ancienneté réelle.

Phase 1 : Analyse et aide à la préparation du projet de mobilité externe

1. Analyse du projet

Une fois sa demande acceptée, le salarié entre dans une première étape de présentation détaillée de la nature de son projet auprès d'un cabinet conseil, expert dans l'accompagnement des mobilités externes, afin d'apprécier la solidité et la maturité de son projet professionnel au regard de son profil et de son niveau d'engagement dans la démarche.

L'analyse du projet s'effectue au travers d'entretiens et de bilans qui permettent d'échanger sur le parcours professionnel et personnel du salarié, de confronter son projet à la réalité du marché, et de confirmer l'orientation vers le dispositif de mobilité externe adapté.

Les entretiens avec le cabinet conseil se déroulent pendant le temps de travail du salarié.

La phase d'analyse du projet s'étend sur une période maximale d'1 mois à compter du premier entretien avec le cabinet.

A l'issue de cette période, le cabinet formalise un avis sur le caractère réalisable du projet et le restitue au salarié dans le cadre d'un entretien spécifique.

En cas de refus d'accompagnement, une explication détaillée sur les fragilités du projet est apportée au salarié par le cabinet.

En cas de validation de l'accompagnement, les modalités de mise en œuvre du dispositif et les engagements réciproques sont formalisés dans un document signé conjointement par le salarié et l'entreprise tel que défini au présent accord.

2. Préparation à la MVS :

Le conseiller externe spécialisé met en place un accompagnement individualisé visant à soutenir le salarié dans sa recherche d'un CDI auprès d'un nouvel employeur.

Cet accompagnement se traduira notamment par :

- le ciblage des entreprises au regard du poste visé et des réalités du bassin d'emploi ;
- une aide à la prospection et à la détection des opportunités d'emploi ;
- la définition d'une stratégie de communication, notamment numérique, pour se rendre visible sur le marché de l'emploi ;
- la participation à des événements "emploi" avec des entreprises du secteur visé ainsi qu'à des ateliers thématiques ;
- la préparation aux entretiens de recrutement.

La réussite de cet accompagnement implique la mobilisation du salarié qui reste acteur de son projet. A ce titre, il peut enrichir cette démarche de toute initiative personnelle.

Dans le cas où le salarié ne respecterait pas ses engagements en termes d'implication dans la démarche, l'entreprise se réserve le droit de mettre fin à l'accompagnement mis en place.

L'accompagnement se déroule sur une période maximale de 6 mois.

Il aura lieu à raison de 3 jours par mois sur la base d'un co-investissement entre le salarié et l'entreprise, à savoir :

- 1,5 jour / mois d'autorisation d'absence rémunérée dans les conditions habituelles,
- 1,5 jour / mois rémunéré mobilisé par le salarié parmi ses droits à repos utilisables.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à faciliter la prise de congé par le salarié en cas de convocation à un entretien de recrutement et sur présentation d'un justificatif.

L'organisation et la planification des séances d'accompagnement (entretiens, participation aux événements emploi...) sera effectuée par le Responsable Ressources Humaines Unité en lien avec le cabinet.

Au cours de la période d'accompagnement, le salarié qui se voit proposer, par un autre employeur, un CDI concrétisé par une promesse d'embauche en bonne et due forme, en informera son RRH afin d'engager les modalités de mise en œuvre de la période de mobilité volontaire sécurisée tel que défini au présent accord.

A défaut de proposition d'embauche à l'issue de la période de 6 mois, un bilan sera établi avec le salarié. Il sera alors mis fin à l'accompagnement et le salarié sortira du dispositif. A titre exceptionnel, une prolongation de 3 mois supplémentaires pourra être accordée sur demande salarié relayée par le cabinet externe et après examen du dossier par la Direction des Ressources Humaines et le RRH de l'unité. Si à l'issue de cette prolongation, aucune proposition d'embauche n'a été présentée, le dispositif prendra fin.

Phase 2 : Mise en œuvre du projet de Mobilité volontaire sécurisée

Les salariés entrés dans le dispositif et bénéficiaires d'une promesse d'embauche en CDI ou d'un CDI chez un autre employeur en dehors du groupe et non concurrent du Groupe ADP accéderont à la période de mobilité volontaire sécurisée.

Cette période est d'une durée maximum de 12 mois.

Durant cette période les salariés peuvent travailler chez leur nouvel employeur tout en étant garanti de conserver, pendant une durée maximale de 12 mois, un droit de retour au sein d'Aéroports de Paris.

1. Modalités

La mise en œuvre de la période de mobilité volontaire sécurisée est conditionnée par la production au RRH de l'unité d'une copie de la promesse d'embauche en CDI en bonne et due forme ou du CDI du futur employeur, et la signature d'un avenant au contrat de travail avec Aéroports de Paris.

Cet avenant définit l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de MVS, le délai dans lequel le salarié doit informer par écrit Aéroports de Paris de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise, ainsi que les modalités de retour anticipé.

A l'occasion de la signature de l'avenant, le salarié remet à Aéroports de Paris l'ensemble des matériels et badge(s) mis à sa disposition par l'entreprise dans le cadre de son activité professionnelle. Ceux-ci lui sont rendus en cas d'exercice de son droit de retour au sein d'Aéroports de Paris.

2. Statut du salarié pendant la période de MVS :

Pendant la période de mobilité volontaire sécurisée, le contrat de travail du salarié est suspendu et ne donne lieu au versement d'aucune rémunération. L'ensemble des droits afférents au contrat de travail sont également suspendus (décompte de l'ancienneté réelle, congés payés et droits à repos, bénéfice des régimes de complémentaire santé et de prévoyance, avantages sociaux, droits à la participation et l'intéressement sur l'exercice en cours, etc.).

Le salarié reste tenu, durant toute la période de mobilité volontaire sécurisée, par les obligations générales prévues à l'article 10 du Statut du personnel d'Aéroports de Paris.

L'accompagnement du salarié par le cabinet externe se poursuit tout au long de la période de mobilité volontaire sécurisée au moyen d'au moins deux à trois entretiens de suivi afin de le soutenir durant la phase d'intégration chez son nouvel employeur.

3. Choix du salarié au terme de la période de MVS :

Au moins 2 mois avant le terme de la mobilité volontaire sécurisée, le salarié informe l'entreprise par lettre recommandée avec AR ou par tout moyen écrit lui conférant date certaine de son choix entre :

- revenir au sein d'Aéroports de Paris sur son précédent emploi. Si celui-ci n'est plus disponible, le salarié est repositionné sur un emploi similaire assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ;
- rester chez son nouvel employeur. Dans ce cas, le contrat de travail avec Aéroports de Paris est rompu dans le cadre d'une démission avec dispense de préavis à la demande du salarié.

Les salariés choisissant de ne pas réintégrer Aéroports de Paris à l'issue de la période de MVS bénéficient d'une prime de départ dont le montant varie selon leur ancienneté dans l'entreprise :

- 5 mois de traitement de base brut pour les salariés ayant jusqu'à 15 ans d'ancienneté et 8 pour ceux ayant plus de 15 ans d'ancienneté.

En cas de démission effective¹⁰ dans les 6 mois suivants la date de début de la période de MVS, cette prime est portée au montant suivant :

- 7 mois de traitement de base brut pour les salariés ayant jusqu'à 15 ans d'ancienneté et 10 pour ceux ayant plus de 15 ans d'ancienneté.

Dans le cas où le nouvel emploi nécessite un déménagement¹¹, une prime forfaitaire de forfaitaire de 3000 € (brut) est versée pour couvrir les frais de déménagements et d'installation. Le bénéfice de cette prime sera conditionné à la production d'un justificatif de déménagement au moins un mois avant la date de sortie des effectifs.

Ces primes seront versées à l'occasion du versement du solde de tout compte. Si le salarié n'a pas manifesté son choix dans le délai imparti, il lui sera demandé d'indiquer ses intentions ou de se présenter chez Aéroports de Paris à l'issue de la période de mobilité volontaire sécurisée. En l'absence de réponse et/ou de reprise du travail au terme prévu par l'avenant, Aéroports de Paris se réserve le droit de déclencher une procédure de licenciement à l'encontre du salarié.

¹⁰ Au sens de sortie des effectifs d'Aéroports de Paris.

¹¹ Distance séparant l'ancien logement du lieu du nouvel emploi au moins égale à 100 kms.

Annexe 4

CONGE MOBILITE (CM)

Ce dispositif d'accompagnement a pour objet de permettre aux salariés volontaires de définir et réaliser un projet de congé mobilité consistant au choix à :

- effectuer une reconversion professionnelle en dehors de l'entreprise dans une filière ou sur un métier différent de celui exercé au sein d'Aéroports de Paris ;

OU

- quitter Aéroports de Paris en vue de se consacrer totalement à la création ou la reprise d'une entreprise, y compris en qualité d'autoentrepreneur.

Dans le cadre de ce dispositif, le salarié peut rompre son contrat de travail tout en bénéficiant d'une période sécurisée pouvant aller jusqu'à 12 mois, pendant laquelle il peut se consacrer à la réalisation de son projet professionnel avec le maintien partiel de sa rémunération et un accompagnement.

Conditions d'accès au dispositif

Dispositif ouvert, sur la base du volontariat et sous réserve de l'accord de l'entreprise, aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) justifiant d'une ancienneté¹² minimale de 7 ans au sein d'Aéroports de Paris SA.

Modalités d'entrée dans le dispositif de congé mobilité (CM)

1. Formalisation de la demande

Adresser une demande écrite au Responsable Ressources Humaines de son unité par mail ou par courrier. Le modèle de courrier de demande d'entrée dans le dispositif sera accessible dans l'intranet salarié.

2. Examen de la demande

Examen conjoint de la demande entre le RRH unité et le manager du salarié. Le soutien à la demande d'accompagnement sera analysé au regard notamment de son impact sur l'organisation du travail, les ressources et les compétences au sein de l'entité concernée et du positionnement de la fonction du salarié dans le cadre de la vision prospective des métiers et compétences.

3. Réponse au salarié

La réponse est communiquée par écrit dans un délai de 3 semaines à compter de la date de réception du courrier de demande.

En cas d'acceptation de la demande, la demande du salarié est transmise au cabinet d'accompagnement en vue du déclenchement de la 1^{ère} phase du dispositif.

¹² Calculée au regard de la date d'entrée au sein d'Aéroports de Paris SA et non au regard de l'ancienneté réelle.

Phase 1 : Analyse et aide à la préparation du projet de congé mobilité

1. Analyse du projet

Une fois sa demande acceptée, le salarié entre dans une première étape de présentation détaillée de la nature de son projet auprès d'un cabinet conseil, expert dans l'accompagnement des mobilités externes, afin d'apprécier la solidité et la maturité de son projet professionnel au regard de son profil et de son niveau d'engagement dans la démarche.

L'analyse du projet s'effectue au travers d'entretiens et de bilans qui permettent d'échanger sur le parcours professionnel et personnel du salarié, de confronter son projet à la réalité du marché, et de confirmer l'orientation vers le dispositif de mobilité externe adapté.

Les entretiens avec le cabinet conseil se déroulent pendant le temps de travail du salarié.

La phase d'analyse du projet s'étend sur une période maximale d'1 mois à compter du premier entretien avec le cabinet.

A l'issue de cette période, le cabinet formalise un avis sur le caractère réalisable du projet et le restitue au salarié dans le cadre d'un entretien spécifique.

En cas de refus d'accompagnement, une explication détaillée sur les fragilités du projet est apportée au salarié par le cabinet.

En cas de validation de l'accompagnement, les modalités de mise en œuvre du dispositif et les engagements réciproques sont formalisés dans un document signé conjointement par le salarié et l'entreprise tel que défini au présent accord.

2. Préparation au congé mobilité : Reconversion professionnelle ou Création/Reprise d'entreprise

Le conseiller externe spécialisé met en place un accompagnement individualisé visant à soutenir le salarié dans l'élaboration de son projet de reconversion professionnelle ou de création/reprise d'une entreprise.

- ▶ L'accompagnement à la reconversion professionnelle se traduira par :
 - l'identification précise de l'emploi visé, des débouchés et opportunités d'emploi ainsi que des conditions d'accès,
 - l'analyse des compétences détenues et à acquérir au regard des caractéristiques de l'emploi cible,
 - l'identification de la formation qualifiante ou certifiante adaptée permettant d'obtenir un diplôme d'Etat ou un titre homologué au RNCP (Registre National des Certifications Professionnelles)¹³ ou au RSCH (Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitations)¹⁴,

¹³ RNCP : répertoire national où sont enregistrées les certifications professionnelles qui "permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles" (cf. article L6113-1 du Code du travail) ;

¹⁴ RSCH : répertoire spécifique (qui remplace l'Inventaire dans la cadre de la Loi Avenir professionnel) où sont enregistrées "les certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles" (cf. article L6113-6 du Code du travail).

- le montage du dossier de formation (candidature, inscription...) ainsi que la mobilisation de financements complémentaires dans le cas où le salarié souhaiterait recourir à son compte personnel Formation (CPF) afin d'optimiser le budget alloué.
 - la définition d'un plan d'actions post formation pour la recherche d'emploi.
- L'accompagnement à la création ou la reprise d'entreprise se traduira par :
- l'étude de la faisabilité du projet : étude de marché, business plan, plan de financement...
 - le choix de la structure juridique,
 - la sélection de la formation d'adaptation des compétences si nécessaire, le montage du dossier de formation (candidature, inscription..) ainsi que la mobilisation de financements complémentaires dans le cas où le salarié souhaiterait recourir à son compte personnel Formation (CPF) afin d'optimiser le budget alloué.
 - la définition d'un plan d'actions pour le lancement du projet.

La plupart de ces démarches s'effectueront en lien avec le pôle formation de la Direction des Ressources Humaines qui apporte son expertise complémentaire, met à disposition une liste d'organismes de formation agréés avec lesquels elle entretient une relation contractuelle privilégiée, assure la gestion administrative du projet formation et assure l'interface avec l'Opérateur de compétences.

La réussite de ces accompagnements implique la mobilisation du salarié qui reste acteur de son projet. A ce titre, il peut enrichir cette démarche de toute initiative personnelle.

Dans le cas où le salarié ne respecterait pas ses engagements en termes d'implication dans la démarche, l'entreprise se réserve le droit de mettre fin à l'accompagnement mis en place.

L'accompagnement se déroule sur une période maximale de 3 mois.

Il aura lieu à raison de 3 jours par mois sur la base d'un co-investissement entre le salarié et l'entreprise, à savoir :

- 1,5 jour / mois d'autorisation d'absence rémunérée dans les conditions habituelles,
- 1,5 jour / mois rémunéré mobilisé par le salarié parmi ses droits à repos utilisables.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à faciliter la prise de congé par le salarié en vue d'accomplir des démarches administratives liées à son projet.

L'organisation et la planification des séances d'accompagnement (entretiens, études, démarches...) sera effectuée par le Responsable Ressources Humaines Unité en lien avec le cabinet.

Au terme de la période d'accompagnement, le salarié doit se prononcer sur son souhait de poursuivre son projet en formalisant son adhésion au dispositif de congé mobilité tel que prévu au présent accord.

Il reçoit alors une information complète sur les conditions d'adhésion et de mise en œuvre du congé mobilité ainsi que sur les conséquences sur sa rémunération et sur son contrat de travail. Dans le cas contraire, il est mis fin au dispositif d'accompagnement.

Phase 2 : Mise en œuvre du projet de Congé mobilité (CM)

Les salariés dont la faisabilité du projet de reconversion professionnelle ou de création/reprise a été validée à l'issue de la phase d'accompagnement accèdent au congé mobilité dans le cadre prévu par les articles L.1237-18 à L.1237-18-5 du Code du travail.

L'adhésion au congé mobilité entraîne une rupture d'un commun accord du contrat de travail à l'issue du congé.

La durée du congé mobilité est fixée à 12 mois maximum incluant la période correspondant au préavis¹⁵. Le terme du contrat de travail est reporté au plus tard à la date de fin du congé mobilité.

1. Modalités :

Une convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail est signée entre l'entreprise et le salarié bénéficiaire du congé mobilité.

Cette convention définit notamment la durée, la date de prise d'effet, et les modalités d'exercice du congé mobilité.

A l'occasion de la signature de la convention, le salarié remet à Aéroports de Paris l'ensemble des matériels et badge(s) mis à sa disposition par l'entreprise dans le cadre de son activité professionnelle.

2. Statut du salarié pendant le congé mobilité :

Durant la période de congé mobilité, le salarié demeure inscrit aux effectifs et est dispensé d'activité.

Le salarié reste tenu, durant toute la période de congé mobilité, par les obligations générales prévues à l'article 10 du Statut du personnel d'Aéroports de Paris.

3. Rémunération :

- i. Pendant la période du congé mobilité correspondant à la durée du préavis, le salarié perçoit la rémunération qui lui est due à ce titre. Cette rémunération est soumise aux cotisations et contributions sociales dans les conditions légales en vigueur.
- ii. Pendant la période du congé mobilité excédant le préavis et dans la limite des 9 premiers mois du congé mobilité, le salarié perçoit une allocation dont le montant est fixé à 65% de sa rémunération brute mensuelle moyenne calculée sur la base des douze derniers mois d'activité. Elle est exonérée de cotisations de sécurité sociale mais reste assujettie à la CSG et la CRDS dans les conditions légales en vigueur.
- iii. A compter du 10^{ème} mois de congé de mobilité et jusqu'au terme du congé, le salarié perçoit une allocation dont le montant mensuel brut sera identique à celui perçu lors de la période précédente. Cette allocation est intégralement soumise aux cotisations et contributions de sécurité sociale.

¹⁵ Tel que prévu par l'article 34 du Statut du personnel d'Aéroports de Paris.

4. Couverture sociale et prévoyance

Les salariés en congé mobilité conservent la qualité d'assuré social et bénéficient des prestations en nature et en espèces, y compris pour les accidents du travail survenus dans le cadre du congé mobilité.

La période de congé mobilité est validée au titre de l'assurance vieillesse en tant que période assimilée. Il en est de même pour les retraites complémentaires sur la base des taux obligatoires.

Pendant les 9 premiers mois du congé mobilité : en ce qui concerne les régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO, il est garanti l'acquisition du même nombre de points que ceux obtenus la dernière année complète d'activité pendant la durée du congé mobilité, par le versement de cotisations calculées comme si le salarié avait poursuivi son activité dans des conditions normales.

Pendant la durée du congé mobilité restant à courir : les cotisations sont assises sur le revenu de remplacement versé par l'entreprise.

Les salariés gardent le bénéfice de leur garantie frais de santé et prévoyance pendant la période de congé mobilité qui excède la durée du préavis. Le financement du maintien de ces garanties sera assuré conjointement par l'entreprise et le salarié dans les mêmes proportions que celles applicables aux autres salariés.

5. Droits à congés payés et ancienneté

La période de congé mobilité excédant le préavis et au cours de laquelle il n'est pas effectué de période de travail n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des congés payés. Les salariés n'acquièrent donc pas de congés payés au cours de cette période.

De la même manière, cette période n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté.

6. Périodes de travail et cas de suspension du congé mobilité

Pendant le congé mobilité, le salarié pourra exercer des périodes de travail venant s'imputer sur la durée dudit congé :

- Si ce travail s'effectue dans le cadre d'un CDD ou d'un contrat d'intérim d'une durée inférieure à 6 mois et qu'à l'échéance de la mission le terme du congé mobilité n'est pas échu, le salarié réintègre le congé mobilité jusqu'à son terme pour la période restante. Autrement dit, la date d'expiration du congé de mobilité n'est pas reportée à hauteur de la durée d'exécution du contrat temporaire.
- Si ce travail s'effectue dans le cadre d'un CDI, il est mis fin au congé de mobilité de manière anticipée par l'entreprise à l'issue d'une période d'essai concluante, le salarié ayant retrouvé un emploi stable.

La rémunération perçue par le salarié pendant ces périodes de travail est celle qui est stipulée dans le contrat de travail conclu avec cette entreprise, soumise à charges sociales dans les conditions de droit commun, sans complément de rémunération versé par Aéroports de Paris SA.

Les congés de maternité, de paternité ou d'adoption entraînent la suspension du congé de mobilité en cours, le salarié bénéficiant, à son retour, d'une reprise de son congé réduit de la durée déjà utilisée avant son départ.

7. Rupture anticipée du congé mobilité

La fin du congé mobilité peut être anticipée dans les conditions suivantes :

- i. à la demande du salarié,
- ii. si le salarié a retrouvé un emploi stable. Est considéré comme emploi stable : un CDI à l'extérieur du Groupe, un CDD d'au moins 6 mois à l'extérieur du Groupe, ou un contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois,
- iii. à l'initiative de l'entreprise si le salarié n'a pas respecté les obligations définies dans la convention de rupture qui lui incombait.

8. Accompagnement pendant le congé mobilité :

- ▶ Le salarié en reconversion professionnelle met en œuvre son projet de formation qualifiante ou certifiante défini lors de la phase de préparation du projet pour un montant maximum de 6 000 Euros Hors Taxes incluant les coûts pédagogiques et les frais d'inscription¹⁶. Ce montant est versé directement par la société Aéroports de Paris SA à l'organisme de formation sur présentation de la convention de formation et des feuilles d'émargement.
- ▶ Le salarié qui mène un projet de création ou de reprise d'entreprise bénéficie de la formation d'adaptation à sa future activité qu'il s'agisse d'une formation métier ou d'une formation permettant de développer ses compétences en matière de gestion d'entreprise. Cette formation, identifiée dans la phase de préparation du projet, et d'un montant maximum de 4 000 Euros Hors Taxes incluant les coûts pédagogiques et les frais d'inscription¹³, est directement financée par la société Aéroports de Paris SA auprès de l'organisme de formation sur présentation de la convention de formation et des feuilles d'émargement.

Dans ces deux cas de figure, le salarié devra impérativement engager l'inscription ou la formation avant le terme du congé mobilité.

9. L'accompagnement du salarié par le cabinet externe se poursuit au moyen d'un entretien par mois dans le cas d'un projet de création ou reprise d'entreprise, le cabinet suit le lancement du projet et l'engagement des formalités administratives. Il peut assister le salarié dans le montage de son financement et dans la préparation des entretiens avec les professionnels (banque, avocat..) et, d'une manière générale, il aide le salarié à gérer ses difficultés éventuelles et à ajuster son projet en conséquence.

Pour les projets de reconversion, deux à trois entretiens, à définir en fonction des besoins exprimés par le salarié pourront être organisés. L'objectif de ce suivi en reconversion est de s'assurer du bon déroulement de la formation, de l'atteinte des objectifs pédagogiques et de la mise œuvre des actions de recherche d'emploi post formation.

10. Situation au terme du congé mobilité :

¹⁶ Les éventuels frais de déplacement et d'hébergement sont à la charge du salarié.

L'acceptation du congé de mobilité par le salarié emporte, à l'issue du congé, rupture du contrat de travail (pour motif économique) par accord des parties.

Le terme du congé correspond à la date de la rupture du contrat¹⁷.

Les modalités de cette rupture sont formalisées dans la convention signée des deux parties au début du congé mobilité.

Le salarié ayant quitté l'entreprise dans le cadre du congé mobilité bénéficiera des droits à indemnité de rupture et priorité de réembauchage prévues à l'article 9 du Statut du Personnel.

Dans le cas où le nouvel emploi nécessite un déménagement¹⁸, une prime forfaitaire de 4.000€ bruts est allouée au salarié afin de contribuer aux dépenses liées à l'organisation de sa mobilité. Cette aide est versée à l'occasion du versement du solde de tout compte sous réserve de la présentation d'un justificatif de déménagement.

Si, à l'issue du congé, le bénéficiaire n'a pas retrouvé un emploi, il peut bénéficier dans les conditions de droit commun de l'assurance chômage. Mais les périodes passées en congé de mobilité (sauf les périodes de travail) sont considérées comme des périodes de suspension et donc neutralisées pour le calcul des droits au chômage.

¹⁷ Par exception, la rupture du contrat de travail d'un salarié protégé dans le cadre du congé de mobilité est soumise à l'autorisation expresse et préalable de l'inspecteur du travail, et après avis du médecin inspecteur du travail pour les médecins du travail. Dans ce cas la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

¹⁸ Distance séparant l'ancien logement du lieu du nouvel emploi au moins égale à 100 kms.