



www.ispnaf.com

**L'INTER SYNDICALE PN AF**

CFTC - FO - SNPNC - SUD Aérien - UNSA

## **PROTECTION SOCIALE QUOI DE NEUF, DOCTEUR ?**

Les négociations engagées depuis de longs mois ont mis en avant la rémunération et les règles d'utilisation. Si ces deux grands sujets concernent notre quotidien, d'autres chapitres de l'accord collectif doivent être renégociés.

**La « protection sociale » regroupe tous les thèmes hors rémunération et règles d'utilisation.**

Dès le mois de septembre, des réunions se sont tenues sur ces sujets : **Couverture sociale/ Congés annuels/ Temps alterné/ Compte Epargne Temps/ Cessation d'activité/ Prévention Sécurité au Travail.** L'Intersyndicale a fait part de ses demandes, nous vous livrons dans ce bulletin les principales. Certaines demandes avaient été acceptées dès le début et ont été reprises dans le projet soumis à référendum, d'autres viennent d'être acceptées, enfin il reste quelques réponses en attente.

### **COUVERTURE SOCIALE**

#### **1. Maternité :**

**Versement du Salaire Global Mensuel Moyen (SGMM) pendant l'affectation à un poste sol.**

Il est en effet **illégal** qu'une PNC enceinte subisse une perte de rémunération du fait de sa grossesse.

Le changement temporaire d'affectation ne doit pas entraîner de perte de rémunération, le code du travail est très clair sur ce point. Le SGMM garantit à la PNC un salaire équivalent à celui qu'elle aurait perçu si elle n'était pas en situation de maternité. **Cette demande a été acceptée.**

Nous avons également demandé à la Compagnie de ne plus supprimer la majoration due au titre du fractionnement été/hiver lorsque la PNC de retour de maternité reprend son activité dans la période de congé « été ». Cette pratique inadmissible ne concernant que les hôtesses constituait une discrimination.

**Cette demande vient d'être acceptée.**

#### **2. Inaptitude Vol/Aptitude Sol:**

Lorsqu'un PNC inapte au vol n'est pas considéré malade par la Sécurité Sociale, la Cie lui garantit un poste au sol et son salaire pendant 6 mois. Au delà, la possibilité de travailler au sol pendant 30 mois est offerte mais la rémunération est basée sur un salaire sol, impliquant une perte de salaire. **L'IS demande le maintien du salaire PNC pendant cette période.** Une autre solution avancée par l'IS serait la **possibilité de proposer une assurance collective en cas d'incapacité de travail, vol.** En effet, de nombreux PNC ne sont pas ou plus assurés car les assurances proposées sur le marché aujourd'hui sont pour la plupart très onéreuses et excluent souvent les pathologies les plus fréquemment rencontrées par les PNC : otite, maux de dos, problèmes psychologiques....

Enfin, l'assurance NOVALIS ne couvre que la perte de licence.

### 3. Perte de licence:

Ce sujet particulièrement sensible doit être traité de façon sérieuse. Les PNC touchés par une perte de licence, ou par une longue maladie sont confrontés à un véritable parcours du combattant. Les problèmes de santé parfois accompagnés de problèmes financiers, familiaux, le deuil du métier et l'après perte de licence méritent la plus grande attention. **L'IS demande la création d'un pôle spécifique** pour encadrer, soutenir et aider dans les différentes démarches ces PNC.

**Les indemnités de licenciement versées suite à perte de licence doivent également être revues.** En effet comment accepter aujourd'hui que les PNC de plus de 50 ans soient privés de ces indemnités. Cette limite décidée il y a plusieurs années est totalement injuste, d'autant que la réforme de la CRPN implique un allongement de la durée de carrière. Considérer la possibilité de percevoir la CRPN comme un « compensation » au préjudice subi est inadmissible. La perte de licence n'est pas un choix. De plus, l'Assurance Perte de Licence « NOVALIS », exclut les PNC totalisant le couple actuel 75 (50 ans + 25 annuités). Ainsi, le PNC âgé de 50 ans et perdant sa licence n'a plus rien ! **L'Intersyndicale vient d'obtenir le maintien de cette assurance au delà de 50 ans sans condition.**

### TEMPS ALTERNE / TEMPS PARTIEL

Ces deux rythmes de travail sont bien différents.

Le TA crée en 1982 attire de plus en plus de PNC, souvent pour pallier un rythme de travail densifié. Mais cette forme d'organisation de travail se heurte souvent au quotidien et ne répond plus à un équilibre travail/vie personnelle. Le Temps Partiel, à créer entièrement pour notre métier, peut apporter une réponse. **L'IS a demandé plusieurs études de faisabilité.** Ce travail peut être long, car il dépasse le cadre de notre seule population, mais également de notre compagnie. Ce thème pourrait faire l'objet d'un accord au niveau de la branche, et concerner l'ensemble des compagnies françaises.

Concernant le TA, trop de PNC, freinent leur carrière, ou vivent la promotion comme une régression, dû à la perte de cet avantage social, **principalement les femmes.** Cet état de fait ne pouvait durer, **la demande a été acceptée par le biais d'une augmentation des quotas.**

### COMPTE EPARGNE TEMPS

Ce nouvel outil, existant déjà pour le Personnel au Sol, peut constituer pour les PNC une opportunité supplémentaire de gérer son organisation personnelle. Sur la base du volontariat, les PNC ont la possibilité d'épargner des jours : congés annuels, RADD... ou de l'argent : heures supplémentaires, et utiliser cette épargne notamment pour rémunérer un congé sans solde.

Cet accord ne peut être qu'à durée indéterminée et sera négocié ultérieurement.

### CESSATION D'ACTIVITE

Sujet brûlant, d'autant que nous avons échappé à une décision quelque peu rapide de la part de nos parlementaires. Mais inutile de se voiler la face, la cessation d'activité à 55 ans est en ligne de mire. Il est donc nécessaire dès aujourd'hui d'anticiper sur les différentes options possibles : maintien de cette limite, modification du décret avec une nouvelle limite d'âge ou suppression pure et simple du décret entraînant *de facto* une poursuite du métier jusqu'à l'âge légal de la retraite. Quelque soit la décision, la cessation d'activité doit être repensée afin d'assurer à chacun un nouveau départ et de proposer un choix entre plusieurs options garantissant un avenir décent. Le reclassement aujourd'hui quasi impossible doit pouvoir l'être demain. La formation au sens large, doit permettre à tout PNC touché par une **cessation d'activité**, due à la limite d'âge ou à un reclassement suite à une perte de licence de préparer sa reconversion en utilisant tous les outils existants.

La richesse de notre métier n'est pas suffisamment exploitée, **il est temps de valider l'expertise PNC** pour démarrer une nouvelle activité.

Comme vous pouvez le constater, ces sujets n'avaient pas été oubliés mais quelque peu éclipsés par les deux grands dossiers : la rémunération et les conditions d'utilisation. Nous attendons avec impatience les futures réunions **Protection Sociale** afin de connaître la volonté de l'Entreprise d'améliorer la partie sociale de l'ACG.