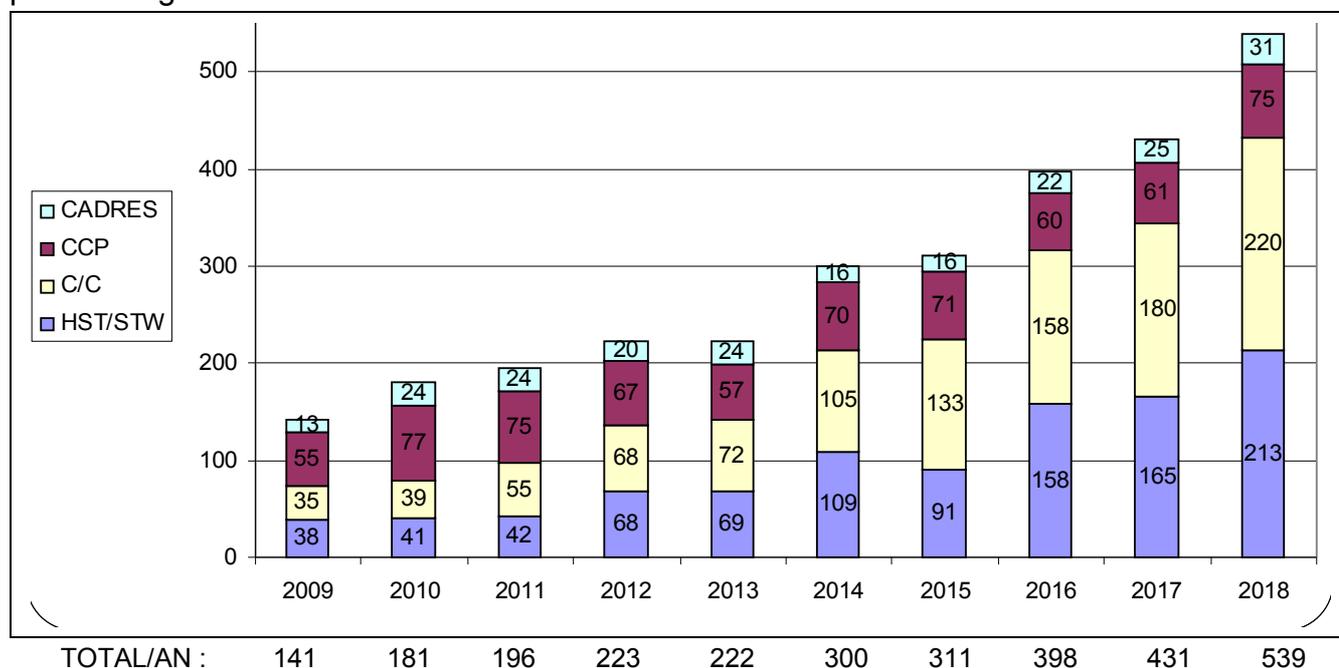


CESSATION D'ACTIVITE : la négociation

Pour rappel de 2009 à 2018, plus de 3 000 PNC (soit 20% des effectifs tous grades confondus) sont susceptibles de quitter l'entreprise puisqu'ils auront atteint au cours de cette période l'âge de 55 ans :



Dans le cadre des discussions de l'ACG, le SNPNC avait demandé l'ouverture de négociations relatives aux primes de départ prévues par la Convention d'Entreprise du PNC. Ceci afin de tenir compte de l'évolution de l'âge légal de cessation d'activité dont le principe était déjà en gestation au premier semestre 2008.

Les dispositions légales déplaçant l'âge limite de 55 ans seront promulguées par la loi n°2008-1330 le 17 décembre 2008 seulement, pour une entrée en vigueur dès le 1^{er} janvier 2009.

Quels sont les montants en jeu ?

- * **pour les PNC justifiant d'au moins 12 années de service dans la Compagnie** : 12 fois le salaire mensuel de référence (défini par un barème spécial).
- * **Pour les PNC qui comptent moins de 12 années de service dans la compagnie**, l'indemnité est égale à autant de fois le salaire mensuel de référence que d'années effectuées. En cas d'année incomplète, elle est calculée au prorata.
 - A laquelle s'ajoutent dans les deux cas 4/27^{ème} du salaire mensuel de référence par année de service.

Nos revendications en la matière sont fondées...

- **sur des objectifs simples :**

1. Valoriser le départ **entre 50 et 55 ans** en maintenant la prime de départ (fiscalisée) à **18 mois quel que soit l'âge**.
2. Valoriser le départ à la date anniversaire de **55 ans** en augmentant la valeur de la **prime** (défiscalisée) **à hauteur de 24 mois. Soit 6 mois supplémentaires !**
3. Maintenir le versement d'une **prime** (défiscalisée) **équivalente à 12 mois** pour les PNC dont le départ intervient **entre 55 ans et 56 ans** tel que prévu par l'annexe PNC de la convention d'entreprise ;
4. Améliorer les conditions de départ des PNC n'ayant pas 12 ans d'ancienneté PNC dans la Compagnie, notamment pour ceux issus de TAT, EURALAIR, AOM, AIR LIBERTÉ, AIR LITTORAL...

- **Et sur des considérations de bon sens :**

Faciliter le départ des anciens dans des conditions financières meilleures, c'est....

1. Fluidifier le marché du travail interne en ouvrant **les postes maîtrises aux plus jeunes** ;
2. Préparer les conditions favorables à **l'embauche de nouveaux PNC** dès la reprise économique venue.
3. Donner davantage de souplesse aux anciens dans leur prise de décision quant à leur cessation d'activité personnelle (poursuivre ou s'arrêter ?).
4. Faire reconnaître implicitement par la Compagnie la pénibilité de notre métier, malgré le déplafonnement de l'âge couperet de 55 ans.

Aucune catégorie n'est exclue d'un tel scénario puisque tous les anciens, qu'ils soient HST/STW, CC, CCP sont concernés.

Nos demandes :

ÂGE	POURCENTAGE AUJOURD'HUI	POURCENTAGE DEMAIN (DIFFERENCE DE MOIS)	TOTAL
50 ANS	150% (18 MOIS)	150% (18 MOIS)	18 MOIS
51 ANS	140% (16,8 MOIS)	150% (16,8 + 1,2 MOIS)	18 MOIS
52 ANS	130% (15,6 MOIS)	150% (15,6 + 2,4 MOIS)	18 MOIS
53 ANS	120% (14,4 MOIS)	150% (14,4 + 3,6 MOIS)	18 MOIS
54 ANS	110% (13,2 MOIS)	150% (13,2 + 4,8 MOIS)	18 MOIS

Quelques esprits chagrins objecteront que notre proposition fait plaisir à l'Entreprise qui cherche par tous les moyens à se débarrasser des plus gros salaires. Il est certain que dans la conjoncture actuelle, elle a vu d'un mauvais œil, la loi déplafonner l'âge couperet de 55 ans... En tout état de cause, pour se débarrasser des plus gros salaires PNC et *préserv*er son cash comme elle dit, **elle devra quand même mettre la main à la poche !**

www.snpnc.org

Syndicat National du Personnel Navigant Commercial

TEL +33 (0) 1 49 19 58 18

FAX +33 (0) 1 49 47 00 60

MAIL snpnc@snpnc.org