

PRÉVOYANCE PNC

Depuis 2017, les PNC de HOP bénéficient d'un contrat « **Prévoyance** » à adhésion obligatoire, souscrit auprès de l'assureur **AXA**.

Ce contrat couvre les quatre risques suivants avec les niveaux de garantie indiqués ci-contre, et applicables à compter du **1er février 2024** :



1. Décès (ou Perte Totale et Irréversible d'Autonomie) :

- Versement d'une prime de **200 % du salaire annuel brut** calculé sur les 12 derniers mois, soit **24 mois de salaire brut**.

2. Incapacité Temporaire de Travail :

- Arrêt de travail pour Maladie ou Accident de Travail indemnisé par la CPAM :
 - Maintien du salaire à 100 % le mois de l'arrêt puis les 6 mois suivants (3 mois par HOP puis 3 mois par HOP + Prévoyance).
 - Puis **75 % du salaire brut** calculé sur les 12 derniers mois, déduction faite des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale et de l'éventuel maintien de rémunération.

3. Perte de Licence Temporaire :

- Inaptitude Au Vol (IAV) temporaire prononcée par le CEMPN / CEMA mais non indemnisée par la CPAM :
 - Maintien du salaire à 100 % le mois de l'arrêt puis les 6 mois suivants (3 mois par HOP puis 3 mois par HOP + Prévoyance).
 - Puis **35 % du salaire brut** (tranche A de salaire jusqu'à 3666 €) + **85 %** de la tranche B (partie de salaire au-dessus de 3666 €) calculé sur les 12 derniers mois.

4. Perte de Licence Définitive :

- Inaptitude Au Vol (IAV) définitive prononcée par le CMAC (Conseil Médical de l'Aéronautique Civil) et non imputable au service aérien (si imputable, la CRPN intervient).
 - Versement d'une **prime** dont le montant varie en fonction de l'âge.
 - de **50 % à 200 % du salaire annuel brut** soit entre **6 et 24 mois de salaire brut** (voir tableau en page suivante).

Tranches d'âge	Prestations	
	En % de salaire annuel brut	En mois de salaire brut
Inférieur à 31 ans	130%	15,6
De 31 à 44 ans	170%	20,4
De 45 à 49 ans	200%	24
50 ans	150%	18
51 ans	150%	18
52 ans	130%	15,6
53 ans	120%	14,4
54 ans	110%	13,2
55 ans	100%	12
56 ans	100%	12
57 ans	80%	9,6
58 ans	50%	6
59 ans	50%	6
60 ans	50%	6

La dégradation continue du compte de résultat de notre prévoyance a entraîné depuis 2017 des hausses régulières des cotisations payées à 50% par HOP et à 50% par le salarié PNC.

À chaque modification du contrat, la Direction a choisi la méthode unilatérale, plutôt que la voie de la négociation, ce que nous ne pouvons que déplorer.

Les risques « Incapacité Temporaire de Travail » et « Perte de Licence Définitive » sont à l'origine du déséquilibre de notre contrat prévoyance.

Des années de nuits courtes et de cadences de travail inadaptées ont eu un impact certain sur la santé des PNC.

Le niveau élevé d'arrêts de travail pour maladie mais aussi pour Accident de Travail en est le meilleur révélateur. Plusieurs de nos collègues ont développé par ailleurs des pathologies débouchant pour certains sur une IAV définitive. Vos représentants n'ont eu de cesse de dénoncer cette situation, mais la Direction, pris depuis des années dans un contexte de réorganisation / restructuration quasi permanent ne semble pas s'être emparé du sujet sérieusement.

Ce faisant, elle ne peut pas se dédouaner totalement, car c'est bel et bien la Direction qui a organisé et organise encore le travail, et doit adapter l'environnement de travail au salarié, et non l'inverse !

Au 1er février 2024 une nouvelle augmentation de 25% des cotisations sera appliquée :

HST avec salaire mensuel brut de 3300 €		
Cotisation mensuelle 2023	Cotisation mensuelle 2024	Augmentation de cotisation
47,03 €	58,74 €	+ 11,71 € (+25 %)

CDC avec salaire mensuel brut de 3940 €		
Cotisation mensuelle 2023	Cotisation mensuelle 2024	Augmentation de cotisation
57,06 €	71,28 €	+ 14,22 € (+25 %)

Cette augmentation des cotisations s'accompagnera d'une **baisse de la garantie « Incapacité Temporaire de Travail »** à partir du 7ème mois d'arrêt. La baisse de la garantie à compter du 1er février 2024 de 85 % à 75 % du salaire brut entrainera une baisse du revenu mensuel de remplacement.

D'après les simulations présentées par la Direction, cette baisse devrait être de l'ordre de **250 € pour un HST sans enfant** et **350 € pour un CDC sans enfant**. Cette baisse est loin d'être négligeable, et impactera les salariés en arrêt long.

Notons qu'une **majoration de 5 %** sera cependant accordée aux **salariés avec un enfant à charge au moins**, ramenant ainsi le taux de couverture à 80 % du salaire brut.

DÉMARCHE SAFETY ATTITUDE II



Jean-Marc THELOT, Directeur Sécurité des Vols et Maîtrise des Risques (DSVMR), est venu présenter à l'instance la démarche « **Safety Attitude II** » qui vise à **diagnostiquer** puis à **développer la culture sécurité des salariés**, et plus particulièrement dans les domaines :

- **Sécurité des vols**
- **Santé et Sécurité au Travail (SST)**
- **Sûreté**
- **Cybersécurité**

Une enquête « **SAFETY ATTITUDE I** » a déjà été menée en **2019** au sein d'Air France, et cette version II, désormais étendue à HOP, consistera dans un premier temps en un **questionnaire anonyme** envoyé à **tous les salariés** à compter du **20 novembre**.

Cette **étude quantitative** sera complétée **début 2024** par l'organisation d'une **quinzaine de réunions de groupe**, composées d'une **dizaine de salariés** et animées par un expert et un « **ambassadeur HOP** ». À cette occasion, les participants **débatront** autour de **thèmes « sécurité »** et leurs **perceptions et avis** seront recueillis afin d'enrichir l'enquête de façon **qualitative**.

L'ensemble de la démarche visera à établir un **état des lieux** de la **culture sécurité** dans l'entreprise, afin ensuite d'en faire la **promotion** au cours des **5 prochaines années**, au travers de **communications** notamment sous HOPTEAM.

La **sécurité** représente un enjeu majeur pour la compagnie, pour des raisons de préservation des biens et des personnes, mais aussi pour des **raisons financières**.

Gageons que cette démarche permettra d'améliorer la Santé Sécurité au Travail pour les PNC, afin de **protéger les salariés PNC** et d'**améliorer leur qualité de vie au travail**.

CHÈQUE CADEAU NOËL GLADY

Le **Bureau du CSE** a décidé de porter le montant du chèque cadeau de Noël à **180 € par salarié** cette année (contre 170 € l'année dernière), l'URSSAF plafonnant le montant à 183 €.

La remise se fera via un **mail** envoyé vers le **10 novembre** sur la boîte mail que vous avez renseignée dans **votre espace personnel du CSE HOP**.

À ce titre, nous vous recommandons de **vérifier vos informations personnelles** dans votre espace, et de renseigner si possible une adresse **mail** de contact **personnelle**, en complément de votre adresse **mail professionnelle**.



La solution retenue cette année par votre **Bureau CSE** est la plateforme **GLADY** (ex-WE-DOOGIFT), facile et intuitive. Vous disposerez notamment d'une **Appli** sous **iOs** et **Android** qui vous permettra de **visualiser le solde de votre chèque cadeau** et de **générer** aux choix des **codes internet** utilisables sur les sites de e-commerces, ou des e-billets utilisables auprès de l'enseigne de votre choix. Le réseau GLADY compte plus de **2000 enseignes**. Une **carte multi-enseignes** à puce sera également disponible pour ceux qui préfèrent ce mode de paiement.

N'hésitez pas à nous contacter pour de plus amples informations sur **GLADY** ou en cas de **difficultés dans l'utilisation** de votre chèque cadeau **GLADY** !

Une question ?

Contactez :



Étienne
ROSSIGNOL



Catherine
DUMAY

Votre Section



UNSA PNC
AÉRIEN HOP



Audrey
MERCHER



Patrice
DOS SANTOS

unsahop.unsapnc@gmail.com



p. 4 sur 4