

CHAPITRE C

COUVERTURE SOCIALE

Les dispositions du présent chapitre visent à améliorer ou aménager la situation du PNC en position de maternité, de maladie ou d'accident du travail ou d'inaptitude physique temporaire ou définitive, que celle-ci résulte d'un accident ou d'une maladie imputable ou non au service aérien.

1 - DISPOSITIONS GENERALES

1.1 Maintien du lien contractuel

Au-delà des périodes d'inaptitude rémunérées, au sens des dispositions de l'article 2 et des périodes de suspension à durée déterminée du contrat de travail, le PNC malade, inapte temporaire au vol ou accidenté est assuré du maintien du lien contractuel avec l'Entreprise pendant une période non rémunérée de trois ans maximum.

1.2 Ancienneté

En cas de maladie, inaptitude, accident ou maternité, l'ancienneté du PNC continue d'être décomptée pendant les périodes rémunérées visées dans l'article 2, et au-delà, dans les cas suivants :

- durant le maintien du lien contractuel prévu à l'article 1.1 en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maladie ou d'inaptitude imputables au service,
- durant la période de maintien en mi-temps médical,
- durant la période de congé sans solde précédant, le cas échéant, le début du congé légal de maternité.

L'ancienneté continue également d'être décomptée pendant les périodes d'indisponibilité donnant lieu à une indemnisation par le régime de prévoyance Entreprise, ainsi que pendant les périodes de travail au sol visées à l'article 2.4.2.

1.3 Reprise de l'activité

Pour l'application des dispositions de l'article 2, ne comptent pas comme reprise d'activité pour la réouverture des droits :

- les congés annuels,
- les congés exceptionnels d'ordre familial,
- les autorisations d'absence pour soigner son enfant malade,
- la position du PNC n'ayant pas à l'issue des éventuelles visites médicales de reprise, été déclaré apte au vol.

1.4 Primes annuelles

Le coefficient majorateur individuel résultant de l'intégration de la prime complémentaire annuelle s'applique aux rémunérations garanties dans le cadre de l'article 2.

La prime de fin d'année (PFA) et la prime uniforme annuelle (PUA) sont maintenues pour toute période d'indisponibilité rémunérée dans le cadre des dispositions de l'article 2. Elles sont payées à leur échéance normale et proratisées lorsque le PNC a eu des périodes d'indemnisation à 50%.

2 - GARANTIES DE REMUNERATION EN CAS DE MALADIE, INAPTITUDE, ACCIDENT OU MATERNITE

Voir exemples illustratifs en annexe 2.

De convention expresse entre les parties, les dispositions du présent article 2 constituent un ensemble qui se substitue aux dispositions correspondantes du Code de l'Aviation Civile/Code des Transports.

Toutefois, les prestations en espèces, versées en vertu de la législation sur la Sécurité Sociale, à l'exception des prestations familiales et des prestations supplémentaires facultatives, viennent en déduction des versements opérés par l'Entreprise en application des dispositions ci-après ; cette déduction doit toutefois rester dans la limite du salaire maintenu pendant la même période.

Les garanties de rémunération détaillées dans le présent article sont assurées en « maintien de salaire net ».

Les termes «maintien du salaire net» signifient, à l'exclusion de toute autre notion, qu'il y a versement par la Compagnie d'une indemnisation complémentaire aux indemnités versées par la Sécurité Sociale au titre, selon le cas, soit :

- de l'assurance maladie,
- de l'assurance invalidité,
- de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles,
- de l'assurance maternité.

L'indemnité complémentaire versée sur paie par la Compagnie est calculée de telle façon que la somme de cette indemnité « nette » * complétée par des indemnités ou prestations « nettes » que le salarié doit recevoir, ou a reçu, de la Sécurité Sociale, soit équivalente à la rémunération « nette » *, que le salarié aurait perçue** s'il n'avait pas été en congés avec solde pour raison de santé.

*après déduction des cotisations sociales

**la base de calcul permettant de déterminer la rémunération nette étant le niveau de rémunération garanti.

2.1 Maladie, inaptitude ou accident non imputables au service

Le PNC est assuré de percevoir à concurrence de 180 jours et au prorata de la durée de la maladie son traitement fixe ainsi qu'un forfait de 80 PVEI (Prime de Vol Effective Individualisée) par mois augmenté le cas échéant de la prime de fonction de Chef de Cabine ou de la prime de fonction de Chef de Cabine Principal.

La garantie de rémunération prévue au chapitre B « Rémunération », article 4.8, s'applique également en cas de maladie indemnisée par l'Entreprise.

La durée de rémunération s'apprécie à partir du point de départ de l'indisponibilité, sans considération d'année civile. Toutefois, au cours d'une année civile, la durée de

rémunération ne peut excéder au total celle fixée ci-dessus, qu'il s'agisse d'un ou de plusieurs arrêts avec ou sans reprise d'activité.

Lorsque l'indisponibilité chevauche deux années civiles et que les droits de la première année sont épuisés, les droits de l'année suivante sont ouverts dès le 1er janvier si le PNC a repris son activité depuis la fin de la période de rémunération de l'année civile précédente.

D'autre part, hormis le cas d'inaptitude prononcée par un centre d'expertise médicale du Personnel Navigant ou d'une non autorisation de reprise par le Médecin du travail, le PNC doit être en mesure de produire, pour bénéficier de cette rémunération, le décompte des prestations en espèces servies par la Sécurité Sociale si les droits de l'intéressé sont ouverts ou une attestation médicale en cas de maladie survenant dans un pays n'ayant pas signé de convention bilatérale de Sécurité Sociale avec la France.

Situation particulière du PNC qui aura cumulé, au cours de la période d'indemnisation garantie de 180 jours visée ci-dessus, des arrêts de travail pour maladie avec des périodes d'inaptitude vol assorties de travail effectif au sol :

- S'il fait l'objet d'un nouvel arrêt de travail pour maladie indemnisé par la Sécurité sociale alors qu'il a épuisé la garantie de 180 jours, sans pouvoir prétendre à l'indemnisation longue maladie/invalidité permanente prévue par l'Entreprise, le PNC bénéficiera d'une indemnisation particulière.
- Cette indemnisation sera calculée sur la base du salaire qu'il aurait perçu s'il avait fait l'objet du reclassement prévu à l'article 2.4.2, diminué des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.
- Elle s'effectuera dans la limite de la durée des seules périodes d'inaptitudes au vol avec travail effectif au sol et prendra fin au plus tard dès que l'agent pourra prétendre au bénéfice de l'indemnisation longue maladie
- Cette durée d'indemnisation viendra en déduction de la période de droits à reclassement - 30 mois - prévue à l'article 2.4.2 à laquelle l'intéressé pourrait éventuellement prétendre immédiatement après.

2.2 Maladie ou inaptitude imputables au service - Accident du travail

2.2.1 En cas d'accident du travail, de maladie ou inaptitude imputables au service, le PNC est assuré de percevoir jusqu'à :

- reprise des fonctions de navigant,
- ou décision d'inaptitude définitive du Conseil Médical de l'Aéronautique Civile,
- ou entrée en jouissance de la pension de retraite,

et à concurrence de 360 jours, à raison d'1/30ème par jour d'indisponibilité, son salaire global mensuel moyen.

Le PNC qui, bien que déclaré guéri ou consolidé par la Sécurité Sociale, n'obtient pas son aptitude au vol auprès d'un centre d'expertise médicale ou son autorisation de reprise auprès du Médecin du travail continue de bénéficier des dispositions ci-dessus dans la limite des 360 jours.

L'ensemble des dispositions ci-dessus est applicable en cas de rechute.

2.2.2 Cas d'interférence entre la position de maladie ou inaptitude imputables au service ou accident du travail et la position de maternité ou maladie, inaptitude, accident non imputables au service

En cas de non reprise d'activité entre une maladie ou inaptitude imputables au service ou un accident du travail et une maternité ou une maladie, inaptitude, accident non imputables au service, la durée de rémunération pour maternité ou pour maladie, inaptitude, accident non imputables au service est égale au maximum à celle définie à l'article 2.1 ou 2.5 dans la limite de 360 jours, comptés depuis le début de la maladie ou inaptitude imputables au service ou de l'accident du travail.

La position de maladie ou inaptitude imputables au service ou d'accident du travail a priorité sur la position de maternité ou maladie, inaptitude, accident non imputables au service.

2.3 Mi-temps médical

Le PNC, auquel le Médecin traitant a prescrit une activité à temps partiel est utilisé sous réserve qu'il ait reçu, à la fois, l'agrément de la Sécurité Sociale et l'avis favorable du Médecin du travail dans les conditions suivantes.

2.3.1 Durée maximale du travail

Dans ce cas, la durée maximale du travail dans le cadre du mois calendrier et du 16 d'un mois au 15 du mois suivant est égale à la moitié de la durée normale mensuelle du travail en vigueur lors de l'exercice de l'activité à temps partiel médical. La durée maximale du travail ainsi définie est réduite dans le mois civil d'autant de 1/30ème que de jours pour indisponibilité (accident, inaptitude, maladie, immobilisation sur ordre, congés) d'une durée supérieure à 1 jour au cours du mois considéré. En outre, l'activité doit être répartie de façon équilibrée sur l'ensemble du mois en tenant compte des recommandations du médecin du travail.

2.3.2 Rémunération

La rémunération se décompose en deux parties :

- a) Au titre de l'activité, le PNC perçoit la moitié de son traitement fixe et le cas échéant, de la prime de fonction de Chef de Cabine ou de la prime de fonction de Chef de Cabine Principal auxquels s'ajoutent les primes de vol, majorations et indemnités liées à l'activité réalisée.
- b) Au titre de l'indisponibilité, le PNC perçoit, si la garantie de rémunération visée à l'article 2.1 ou 2.2 n'est pas épuisée, la moitié du salaire garanti visée à l'article 2.1 ou 2.2 suivant les mêmes règles et dans les mêmes conditions que celles visées à l'article 2.1 ou 2.2. Lorsque la garantie de rémunération visée à l'article 2.1 ou 2.2 est épuisée, l'intéressé ne perçoit aucune rémunération au titre de cette partie « indisponibilité ».

Le fait que le mi-temps se poursuive au cours d'une nouvelle année civile n'a pas pour effet de rouvrir au Personnel Navigant Commercial la garantie de rémunération visée à l'article 2.1 ou 2.2 si celle-ci est épuisée.

La garantie de rémunération prévue au chapitre B « Rémunération », article 4.8, s'applique également en cas de mi-temps médical tant que la garantie de rémunération prévue aux articles 2.1 et 2.2 n'est pas épuisée. Si celle-ci est épuisée, la garantie de rémunération prévue au chapitre B « Rémunération », article 4.8 est réduite de moitié

Il faut entendre que la garantie de rémunération visée aux articles 2.1 et 2.2 n'est pas expirée jusqu'à ce que soit atteinte la date à laquelle le Personnel Navigant Commercial aurait cessé d'être couvert par la garantie de rémunération visée à l'article 2.1 ou 2.2 s'il n'avait pas repris son travail à mi-temps.

Exemple :

Un Personnel Navigant Commercial ayant droit à 180 jours de garantie de rémunération pour maladie inaptitude ou accident non imputables au service tombe malade le 11 mars et reprend son travail, à mi-temps, le 23 juillet ; il percevra le ½ salaire - maladie, déduction faite des indemnités journalières, jusqu'au 6 septembre inclus, puis son seul salaire d'activité jusqu'à ce qu'il reprenne son activité à plein temps.

2.3.3 Droits à congés annuels

Les périodes d'activité à mi-temps ouvrent droit à congé, dans les conditions générales prévues en matière de congés annuels pour l'appréciation de la durée des congés, c'est-à-dire qu'elles sont assimilées à des périodes de service effectif à temps plein.

La rémunération allouée durant les congés annuels est le traitement de congé normal, SGMM visé à l'article 5.7 du Chapitre B « Rémunération » ; le temps durant lequel l'intéressé aura travaillé à mi-temps et, éventuellement, été rémunéré à demi salaire, est, sur ce plan, assimilé à une période de pleine activité.

PNC en invalidité 1ère catégorie travaillant à mi temps

Les dispositions relatives à la durée maximale du travail - article 2.3.1 - , à la rémunération - article 2.3.2 - , et aux congés annuels - article 2.3.3 - prévues pour le PNC en mi temps médical sont applicables aux PNC en invalidité 1ère catégorie (au sens des dispositions du code de la Sécurité Sociale) travaillant à mi temps.

2.4 Cas du PNC inapte temporaire au vol (suspension de l'aptitude physique et mentale)

La décision d'inaptitude physique temporaire prononcée par le CPEMPN ou un CEMA entraîne la suspension de l'aptitude physique et mentale requise par les dispositions de l'arrêté du 04 septembre 2007 ; cette suspension rend, en application de ces dispositions, temporairement impossible la poursuite de l'activité en vol du PNC.

2.4.1 Cas du PNC inapte temporaire au vol qui n'a pas épuisé la garantie de rémunération visée à l'article 2.1 ou 2.2

2.4.1.1 Le PNC temporairement inapte au vol est convoqué à la visite médicale du travail immédiatement pour statuer sur son aptitude au sol. Tant que le PNC inapte temporaire au vol mais reconnu apte à travailler au sol par le Médecin du travail bénéficie de la garantie de rémunération définie à l'article 2.1 ou 2.2, l'Entreprise est en droit de l'utiliser dans un emploi au sol en région parisienne ou en province, si le PNC souhaite une affectation en province et si des affectations correspondant à ses compétences et aptitudes sont disponibles dans les principales escales du réseau métropolitain. La rémunération garantie ne saurait être inférieure à celle correspondant à l'emploi sol occupé.

2.4.1.2 Durant la période où il est utilisé au sol, l'intéressé reste soumis aux dispositions réglementaires et conventionnelles du Personnel Navigant Commercial, sauf en ce qui concerne les conditions de travail et la discipline.

2.4.2 Cas du PNC inapte temporaire au vol qui a épuisé la garantie de rémunération visée à l'article 2.1 ou 2.2

Les dispositions qui suivent ont pour objet en complément des dispositions des articles L6526-1 et L6526-2 du code des Transports, d'améliorer le traitement du PNC placé dans cette situation.

L'Entreprise s'engage à offrir un emploi au sol pendant une durée maximale de 30 mois, non renouvelable, au PNC qui, bien que déclaré guéri et/ou consolidé par la Sécurité Sociale - ainsi qu'au PNC déclaré inapte provisoire au vol par un centre d'expertise médical - et reconnu apte à une reprise d'activité par la médecine du travail, n'obtient pas, à l'expiration de la période de garantie visée à l'article 2.1 ou 2.2, son aptitude au vol auprès du centre d'expertise médical de son choix.

Le PNC doit :

- ne pas avoir été déclaré inapte définitif à la suite d'une décision du Conseil médical de l'Aéronautique Civile,
- être reconnu inapte temporaire au vol,
- être reconnu apte à occuper un emploi au sol par la médecine du travail,
- être volontaire pour occuper l'emploi au sol proposé.

Le niveau du poste et la rémunération afférente seront établis par référence aux règles de reclassement définitif au sol définies à l'article 3.1.3.

Le décompte de cette période de 30 mois n'est pas interrompu par d'autres périodes éventuelles de droit à congé avec solde pour raisons de santé (garantie maladie, longue maladie, accident du travail).

Le PNC a la possibilité de refuser l'emploi au sol proposé ; il est alors placé en position de congé sans solde.

2.5 Maternité

Dès connaissance de sa grossesse, le PNC féminin doit contacter le planning afin de cesser toute activité en vol et se rendre, muni d'un certificat médical de grossesse établi par son médecin traitant, à la visite médicale du travail qui lui sera programmée.

2.5.1 Affectation à un emploi sol

Le PNC, sauf refus de sa part, est affecté à un emploi au sol sous réserve d'être reconnu apte à travailler au sol par le Médecin du travail.

Il est convoqué à la visite médicale du travail dès son premier jour d'activité vol ou sol (réserve ou immobilisation sur ordre) initialement programmé.

2.5.1.1 Délai de réflexion

Après avoir passé sa visite médicale, le PNC qui le souhaite, peut bénéficier d'un délai de réflexion de plusieurs jours (maximum 15 jours à compter du jour où survient l'inaptitude) avant le début de son affectation à l'emploi au sol. Le jour de la visite médicale est rémunéré conformément aux dispositions de l'article 4.1.2. du chapitre B rémunération. La durée du

délaï demandé par le PNC est rémunérée par exception aux dispositions de l'article 2.5.1.4.1 sur la base du salaire garanti à l'article 2.5.1.2.

2.5.1.2 Refus du PNC de l'affectation à l'emploi au sol

Le PNC qui refuse l'affectation à l'emploi au sol - ou qui a décidé de ne pas se présenter - à la visite médicale du travail - est rémunéré pendant le mois au cours duquel est survenue l'inaptitude et les 6 mois suivants, sur la base de:

- la moitié de son traitement fixe mensuel,
- le cas échéant, la moitié de la prime de fonction de Chef de Cabine ou de Chef de Cabine Principal,
- ainsi que 42,5 PVEI, à raison d'1/30ème par jour d'indisponibilité.

2.5.1.3 Inaptitude à l'emploi au sol déclarée par le Médecin du travail

Le PNC déclaré inapte à l'emploi au sol par le Médecin du travail perçoit la même rémunération que celle prévue à l'article 2.1 à compter du jour où est survenue l'inaptitude jusqu'à l'issue du congé de maternité.

2.5.1.4 Conditions d'affectation dans un emploi au sol

2.5.1.4.1 Le reclassement s'effectue en région parisienne ; les propositions de postes tiennent compte dans la mesure du possible du domicile du PNC. Le PNC affecté dans un emploi au sol perçoit le SGMM à compter du jour où est survenue l'inaptitude jusqu'au début du congé de maternité. Ce congé est fixé à 4 mois de date à date sauf dispositions légales plus favorables (naissance 3ème enfant ou naissances multiples).

2.5.1.4.2 Pendant la période d'utilisation dans le poste au sol, l'intéressée reste soumise aux dispositions réglementaires et conventionnelles du Personnel Navigant Commercial sauf en ce qui concerne les conditions de travail et la discipline.

2.5.1.4.3 Cas du PNC qui souhaite être affecté à un poste au sol en province pendant son inaptitude vol pour cause de maternité.

Si le PNC souhaite bénéficier d'un reclassement en province il doit en faire spécifiquement la demande au moment de la déclaration de grossesse auprès du service Gestion Paie PN. En effet si des postes correspondant aux aptitudes et compétences du PNC sont disponibles dans les principales escales du réseau métropolitain ils pourront être pourvus par des PNC pendant leur inaptitude vol pour cause de maternité. Si le nombre de postes disponibles est inférieur à la demande des PNC, ils seront pourvus dans l'ordre chronologique des demandes de reclassement formulées par les PNC.

En l'absence de poste disponible dans l'escale de son choix le PNC sera reclassé au sol en région parisienne ; l'Entreprise s'efforcera de lui proposer une affectation de nature à faciliter son utilisation sur un emploi sol. Si le PNC ne peut être reclassé au sol en province et qu'il refuse une affectation au sol en région parisienne il est rémunéré dans les conditions prévues à l'article 2.5.1.2.

2.5.1.5 Rémunération pendant le congé de maternité

Les PNC dans la situation visée à l'article 2.5.1.4 sont rémunérés sur la base du salaire global mensuel moyen (SGMM).

2.5.2 Cas d'interférence entre la position de maladie, inaptitude, accident non imputables au service et la position de maternité

➤ Lorsque la position de maternité est consécutive à un arrêt pour maladie, inaptitude, accident non imputables au service, la durée de rémunération de la maternité est déterminée en fonction de la date de début de l'arrêt pour maladie, inaptitude, accident non imputables au service, le niveau de rémunération étant celui correspondant à chacune des situations administratives.

Lorsqu'un arrêt pour maladie, inaptitude, accident non imputables au service est consécutif à un arrêt de maternité :

- compris dans le cadre d'une année civile, la rémunération afférente à cet arrêt s'apprécie dans le cadre du crédit annuel de rémunération pour maladie prévu à l'article 2.1, sans tenir compte de la période rémunérée pour maternité.
- chevauchant deux années civiles, le crédit annuel prévu à l'article 2.1 est ouvert dans son intégralité, sous déduction des périodes éventuellement payées en maladie depuis le début de la deuxième année.

➤ La position de maladie, d'inaptitude, d'accident non imputables au service a priorité sur la position de maternité.

2.6 Congé d'adoption

Le congé d'adoption est rémunéré sur la même base que la période postnatale du congé légal de maternité conformément à l'article 2.5.1.5.

2.7 Cures thermales

2.7.1 Lorsque la cure thermique reconnue nécessaire par la Sécurité Sociale ne donne pas droit à l'intéressé au versement d'indemnités journalières, le PNC peut à son choix :

- soit bénéficier d'un « congé pour cure » sans solde,
- soit se faire imputer le temps nécessaire à la cure thermique, y compris les délais de route, sur la durée des congés annuels payés.

2.7.2 Lorsque la cure thermique reconnue nécessaire par la Sécurité Sociale donne droit à l'intéressé au versement d'indemnités journalières, l'Entreprise assimile la cure thermique à un arrêt maladie : le PNC bénéficie des garanties de rémunération suivant les mêmes conditions que celles visées à l'article 2.1.

2.7.3 Lorsque la cure thermique est prescrite suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et reconnue comme telle par la Sécurité Sociale, le PNC bénéficie des garanties de rémunération suivant les mêmes règles et dans les mêmes conditions que celles visées à l'article 2.2.

2.7.4 A l'exception du cas où la cure thermique doit être effectuée par prescription médicale à une date précise dans un but thérapeutique, la fixation des dates d'absence pour la cure thermique ou la prise de congés annuels à une période différente de celle initialement programmée doit être définie en accord avec la hiérarchie.

2.8 Mise en place d'une garantie supplémentaire de prévoyance

Pour les PNC de plus de 50 ans, indemnisés au titre de la longue maladie ou de l'invalidité permanente et pouvant prétendre à une pension CRPNAC liquidable à taux plein, mais non liquidée, une prestation complémentaire sera versée, en référence à l'indemnisation de l'accord de Prévoyance du 30 avril 1997 et de ses avenants.

Cette prestation complémentaire correspondra à la différence entre :

- d'une part les indemnités du régime de prévoyance effectivement perçues par le PNC au titre de l'accord de prévoyance du 30 avril 1997 et de ses avenants,
- et d'autre part les indemnités du régime de prévoyance que le PNC aurait perçues, si le montant de la pension CRPNAC liquidable à taux plein, mais non liquidée, n'avait pas été déduit du montant de l'indemnisation au titre de ce régime de prévoyance en application de l'accord de Prévoyance du 30 avril 1997 et de ses avenants,

Les cotisations correspondant aux garanties décrites dans ce paragraphe sont à la charge d'Air France.

2.9 Dispositions particulières relatives au PNC en temps alterné

L'ensemble des garanties définies dans le cadre du présent article 2 pour le PNC à temps plein est applicable au PNC à temps alterné à l'exception des dispositions particulières fixées ci-après.

2.9.1 Maladie, inaptitude, ou accident non imputables au service

2.9.1.1 La rémunération prévue à l'article 2.1 est versée à raison d'1/30ème par jour d'indisponibilité durant les mois d'activité prévus au contrat à concurrence des durées ci-dessous :

- dans le cadre d'une activité à 50 % : 90 jours
- dans le cadre d'une activité à 66 % : 120 jours
- dans le cadre d'une activité à 75 % : 135 jours
- dans le cadre d'une activité à 80 % : 150 jours
- dans le cadre d'une activité à 92 % : 165 jours

Le décompte des différentes périodes est effectué en neutralisant les périodes d'inactivité sans solde prévues.

Situation particulière du PNC qui aura cumulé, au cours de la période d'indemnisation garantie visée ci-dessus, des arrêts de travail pour maladie avec des périodes d'inaptitude vol assorties de travail effectif au sol :

S'il fait l'objet d'un nouvel arrêt de travail pour maladie indemnisé par la Sécurité sociale alors qu'il a épuisé la garantie visée ci-dessus, sans pouvoir prétendre à l'indemnisation longue maladie/invalidité permanente prévue par l'Entreprise, le PNC bénéficiera d'une indemnisation particulière .

Cette indemnisation sera calculée sur la base du salaire qu'il aurait perçu s'il avait fait l'objet du reclassement prévu à l'article 2.4.2 diminué des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Elle s'effectuera dans la limite de la durée des seules périodes d'inaptitudes au vol avec travail effectif au sol et prendra fin au plus tard dès que l'agent pourra prétendre au bénéfice de l'indemnisation longue maladie.

Cette durée d'indemnisation viendra en déduction de la période de droits à reclassement -30 mois- prévue à l'article 2.4.2 à laquelle l'intéressé pourrait éventuellement prétendre immédiatement après.

2.9.1.2 Durant les mois d'inactivité prévus au contrat, il n'y a pas de versement de salaire.

2.9.2 En cas de maladie, inaptitude imputables au service, accident du travail

La rémunération prévue à l'article 2.2 est versée à raison d'1/30ème par jour d'indisponibilité à concurrence des durées ci-dessous sans considération des périodes d'inactivité prévues :

- dans le cadre d'une activité à 50 % : 180 jours
- dans le cadre d'une activité à 66 % : 240 jours
- dans le cadre d'une activité à 75 % : 270 jours
- dans le cadre d'une activité à 80 % : 300 jours
- dans le cadre d'une activité à 92 % : 330 jours

2.9.2.1 La limite de la rémunération visée à l'article 2.2.2 est respectivement de 180 jours pour une activité à 50 %, 240 jours pour une activité à 66 %, 270 jours pour une activité à 75 %, 300 jours pour une activité à 80 %, 330 jours pour une activité à 92 %, sans considération des périodes d'inactivité prévues.

2.9.3 Maternité

2.9.3.1 Refus du PNC de l'affectation à l'emploi au sol

- inaptitude pendant une période d'activité
La rémunération prévue à l'article 2.5.1.2 est versée au cours du mois où survient l'inaptitude et sur les mois d'activité prévus au contrat dans la limite de 3 mois pour une activité à 50 %, 4 mois pour une activité à 66 %, 4.5 mois pour une activité à 75 %, 5 mois pour une activité à 80 %, et 5.5 mois pour une activité à 92 %.
- inaptitude pendant une période d'inactivité
La rémunération prévue à l'article 2.5.1.2 n'est versée qu'à compter du 1er jour du mois d'activité prévu au contrat et limitée à 4 mois pour une activité à 50 %, 5 mois pour une activité à 66 %, à 5.5 mois pour une activité à 75 %, 6 mois pour une activité à 80 % ou 92 %.

2.9.3.2 Inaptitude à l'emploi au sol déclarée par le Médecin du travail

La rémunération prévue à l'article 2.5.1.3 est versée pendant les mois d'activité initialement prévus au contrat à compter du jour où survient l'inaptitude jusqu'à l'issue du congé de maternité.

2.9.3.3 Conditions d'affectation à l'emploi au sol

Les mêmes règles que celles prévues pour le Personnel Navigant Commercial à temps plein sont applicables au Personnel Navigant Commercial en travail à temps alterné. Le PNC conserve son rythme d'activité, si celui-ci s'avère compatible avec un emploi disponible au sol ou en cas d'activité partielle parentale. A défaut, l'utilisation au sol du PNC s'effectue à temps plein au plus tard à compter du début de la période d'activité suivante initialement prévue.

3 - INAPTITUDE DEFINITIVE A L'EXERCICE DE LA PROFESSION DE PNC DECIDEE PAR LE CMAC

L'inaptitude définitive prononcée par le CMAC rend, en application de l'arrêté du 4 septembre 2007, impossible la poursuite du contrat de travail de navigant à compter de la date de décision du CMAC indépendamment des dispositions du code du travail issues de la loi du 31 décembre 1992 concernant l'inaptitude physique du salarié suite à la décision de la médecine du travail.

Les dispositions qui suivent ont pour objet d'améliorer la situation des PNC qui perdent définitivement, suite à la décision du CMAC, l'aptitude physique et mentale nécessaire à l'exercice de leur profession.

Le PNC qui en exprimera le souhait pourra bénéficier dans les conditions définies ci-après, soit d'un reclassement au sein du personnel au sol dans un cadre élargi par rapport aux exigences de l'article L6526-8 du Code des transports, soit d'un reclassement externe ; s'il ne bénéficie pas d'un reclassement, il sera licencié dans les conditions prévues à l'article 3.2.

3.1 Reclassement au sol au sein de l'Entreprise ou reconversion externe

Bénéficiaires

Le reclassement au sol est garanti au PNC faisant l'objet d'une inaptitude définitive suite à décision du Conseil Médical de l'Aéronautique civile sous réserve de son aptitude à travailler au sol.

Formalités

Dès que le PNC a connaissance de son inaptitude définitive prononcée par le CMAC, il doit en informer l'Entreprise - service gestion paie PNC -.

Dans le cas où il souhaite bénéficier d'un reclassement au sol ou d'une reconversion externe, il doit en informer l'Entreprise - service gestion paie PNC - par lettre recommandée avec accusé de réception dans le délai de 1 mois à compter de la date de son inaptitude définitive à l'emploi de PNC prononcée par le CMAC.

Le reclassement au sol est garanti sous réserve de l'avis du médecin du travail qui se prononce sur son aptitude à occuper un emploi au sol.

Le PNC est convoqué pour une visite médicale dans le délai maximum de 15 jours suivant la réception de sa lettre.

Si le PNC est jugé apte à occuper un emploi au sol par le Médecin du travail, il est rémunéré rétroactivement à compter de la date où l'Entreprise a reçu sa demande de reclassement au sol à condition qu'il n'ait pas refusé un emploi au sol qui lui serait proposé.

3.1.1 Procédure de reclassement au sol au sein de l'Entreprise

Sous réserve d'être reconnu apte à occuper un emploi au sol par le Médecin du travail, l'intéressé est reclassé immédiatement sur un poste temporaire au sein du service en charge de la mobilité, et rémunéré sur la base du salaire prévu en cas de reclassement au sol à l'article 3.1.3 compte tenu de son grade et de son ancienneté, à condition qu'il ne refuse pas les missions proposées dans le cadre de cette affectation temporaire.

Il lui sera proposé, dans le délai d'un mois, un entretien au cours duquel devront être évoqués les postes disponibles et leur niveau de classement, ainsi que les compétences requises. A la demande de l'agent, un bilan professionnel ou des tests d'orientation seront mis en œuvre.

Pendant l'affectation temporaire, à l'issue de cette expertise, en fonction des compétences relevées, des diplômes acquis et en fonction des postes disponibles en région parisienne/province, un projet de reclassement incluant le cas échéant des formations sera identifié avec l'intéressé sous l'égide du service en charge de la mobilité. La durée maximale de la formation est de 3 mois consécutifs ou 6 mois en alternance. Pendant l'affectation temporaire, l'intéressé est rémunéré sur la base du salaire prévu à l'article 3.1.3. Pour préparer le reclassement sur un poste non directement accessible, une convention d'intégration pourra être proposée à l'agent pour compléter ses connaissances et acquérir le niveau requis pour le poste envisagé. La convention d'intégration d'une durée maximale de 2 ans intégrant la période probatoire donnera lieu à l'établissement d'un document individuel de suivi.

L'intéressé continue à être rémunéré pendant la période de la convention d'intégration, sur la base du salaire prévu en cas de reclassement à l'article 3.1.3.

Les délégués du Personnel Navigant Commercial seront informés du poste retenu et de l'éventuelle formation prévue et leur avis sera sollicité.

Dès le début de la période probatoire sur le poste définitif pour lequel l'agent a été préparé, il est rémunéré au niveau de ce poste et au minimum au niveau défini à l'article 3.1.3 compte tenu de son grade et de son ancienneté.

Si en définitive, aucune de ces dispositions n'aboutissait à un résultat positif et que, de ce fait, l'intéressé se trouve sans poste, il serait alors licencié dans les conditions prévues à l'article 3.2.

3.1.1.1 Période probatoire

Le PNC reclassé au sol est soumis à une période probatoire de :

- trois mois pour le PNC reclassé dans un emploi du groupe N1/N2,
- six mois pour les personnels reclassés dans des emplois des groupes N3/N4/N5 et cadre.

Si la période probatoire est satisfaisante, il est confirmé dans son poste. Dans le cas contraire, il peut :

- soit être soumis à une nouvelle période probatoire de trois ou six mois dans un poste pouvant différer, quant à son orientation ou à son niveau, de celui primitivement retenu ; une information est faite aux délégués du personnel navigant commercial et leur avis est sollicité. La rémunération correspond alors au niveau de ce nouveau poste et au minimum au niveau défini à l'article 3.1.3. Si cette nouvelle période probatoire n'est pas satisfaisante, l'intéressé est licencié dans les conditions prévues à l'article 3.2.
- soit, dans la mesure où il ne souhaite pas effectuer une deuxième période probatoire, être licencié dans les conditions prévues à l'article 3.2.

3.1.1.2 Possibilités d'interruption de la procédure de reclassement au sol au sein de l'Entreprise

A tout moment au cours de son affectation temporaire au sein du service en charge de la mobilité l'intéressé a la possibilité d'interrompre la procédure de reclassement au sein de l'Entreprise et d'opter pour une reconversion externe qui s'effectuera selon les dispositions visées à l'article 3.1.2.

A tout moment de la procédure de reclassement et au plus tard jusqu'à l'issue de la ou des périodes probatoires du reclassement définitif, l'intéressé a la possibilité d'interrompre la procédure de reclassement ; il est dans ce cas licencié dans les conditions prévues à l'article 3.2.

Au-delà de la période probatoire si l'intéressé voit son inaptitude définitive reconnue imputable au service aérien, il pourra dans un délai de 15 jours renoncer au reclassement au sol à condition que cette renonciation intervienne au plus tard 24 mois après la date de décision de perte de l'aptitude physique et mentale du CMAC ; il sera alors licencié dans les conditions prévues à l'article 3.2.

3.1.2 Procédure de reconversion externe

Sous réserve d'être reconnu apte à occuper un emploi au sol par le Médecin du travail, l'agent ayant demandé à s'orienter vers une reconversion externe est placé immédiatement en affectation temporaire au sein du service en charge de la mobilité pendant une durée de 2 mois ; durant cette période seront mis en œuvre un bilan professionnel, soit des tests d'orientation, des études de faisabilité, des mesures d'adéquation individu/projet ; durant cette période il sera libéré du service chaque fois que nécessaire pour mener à bien ces mesures et rémunéré sur la base du salaire prévu en cas de reclassement au sol à l'article 3.1.3 compte tenu de son grade et de son ancienneté.

A l'issue de l'affectation temporaire au sein du service en charge de la mobilité, l'agent se verra proposer un congé de reconversion externe de 18 mois. Il pourra bénéficier, avant que ne commence le congé de reconversion externe, d'un ensemble de prestations - formation, stages en entreprises, techniques de recherche d'emploi, parcours de création spécialement adapté à son projet professionnel. Le programme de cet ensemble de prestations et sa durée - qui ne pourra excéder 6 mois - seront arrêtés sur proposition du prestataire de service choisi par l'Entreprise par un Comité (DRH PNC - RRH) lors de la signature du congé de reconversion externe. Durant cette phase, l'agent continuera d'être placé en affectation temporaire au sein du service en charge de la mobilité et percevra mensuellement 65% de son traitement fixe ainsi que 55,3 PVEI.

A l'issue de la (ou des) période(s) rémunérée(s), débutera le congé de reconversion externe sans solde qui sera consacré, soit au lancement effectif du projet personnel, soit à trouver un

nouvel emploi salarié. Durant le congé de reconversion externe l'agent sera suivi par le prestataire de service auprès duquel il pourra trouver assistance.

3.1.2.1 Conditions administratives du départ en congé de reconversion externe

Les salariés recevront une notification de suspension du contrat de travail. En outre, ils bénéficieront du paiement des indemnités de congés annuels non pris, de la PUA et de la PFA (prorata temporis). Tous ces éléments seront payés lors du départ en congé.

Les intéressés pourront demander à continuer à bénéficier pendant la durée du congé de reconversion externe de la couverture prévoyance invalidité et décès, ainsi que de la couverture MNPAF, selon les conditions propres à ces organismes.

Les salariés peuvent bénéficier d'une avance dont le montant ne pourra pas être supérieur à 5 fois la base mensuelle de leur indemnité de licenciement. Cette avance sera déduite du montant de l'indemnité de licenciement en cas de rupture du contrat de travail, ou qualifiée de prêt en cas de réintégration. Au moment du retour dans l'Entreprise, le salarié devra rembourser l'équivalent d'au moins 50 % du prêt et de ses intérêts, le solde devant être remboursé au cours de l'année suivant cette réintégration. Les situations particulières feront l'objet d'un examen.

Les intérêts seront calculés au taux de base bancaire le plus favorable en vigueur soit au moment de l'obtention du prêt, soit au moment de la réintégration.

Sous réserve d'en bénéficier au moment de leur départ en reconversion externe, les salariés et leurs ayants droit directs (conjoint, concubin ou partenaire de pacs, enfants aux conditions prévues par la convention d'entreprise commune), continuent de bénéficier pendant les 36 mois suivant l'entrée en congé de reconversion externe, et ce même en cas de départ définitif pendant ce délai, du droit d'accès à un quota par personne de six billets à tarifs soumis à restrictions non réservables de type IDN2 (tarif forfaitaire R2), utilisables uniquement sur les vols opérés en propre par la Compagnie. En cas de départ définitif de l'Entreprise, le PNC bénéficie éventuellement de billets à tarif soumis à restrictions dans les conditions prévues par la Convention Commune d'Entreprise.

3.1.2.2 Possibilités d'interruption de la procédure de reconversion externe

A tout moment, de la procédure de reconversion externe l'agent peut :

- soit demander son retour dans un emploi sol dans l'Entreprise, sous réserve d'être déclaré apte par le médecin du travail ; son reclassement au sol s'effectuera selon les dispositions à l'article 3.1.1 sous réserve des formations déjà dispensées,
- soit quitter définitivement l'Entreprise ; son contrat de travail sera alors rompu à l'initiative de l'employeur ; l'indemnité de licenciement sera calculée conformément à l'article 3.2.

Toutefois si la rupture du contrat de travail intervient pendant ou à l'issue du congé de reconversion externe le salarié ne percevra pas l'indemnité de préavis et devra respecter un délai de prévenance de 15 jours.

3.1.2.3 Fin du congé de reconversion externe

Si l'agent choisit d'être réintégré au sein de l'Entreprise à la date d'issue du congé de reconversion externe, il doit en informer son service de gestion paie par lettre recommandée avec AR au plus tard 15 jours avant l'issue du congé de reconversion externe ; son

reclassement au sol s'effectue, sous réserve d'être déclaré apte par le Médecin du travail, dans les conditions prévues à l'article 3.1.1.

A défaut de se manifester 15 jours avant l'issue de son congé, il sera considéré comme renonçant à réintégrer l'Entreprise ; il sera alors licencié dans les conditions prévues à l'article 3.2. Toutefois, il ne percevra pas l'indemnité de préavis.

3.1.3 Niveau de reclassement au sein de l'Entreprise

Les personnels reclassés dans les groupes N1 à N5 le sont à l'échelon du personnel au sol correspondant à l'ancienneté de l'intéressé dans l'Entreprise.

Le niveau de classement au sein de l'Entreprise et le coefficient de rémunération sont déterminés en fonction du grade et de l'ancienneté comme suit :

	Coefficient minimum	Plage minimum de reclassement
HOTESSE / STEWARD		
- 5 ans	247	N2
5 à 10 ans	267	N2
10 à 15 ans	287	N3
+ 15 ans	297	N3
C/C		
- 15 ans Cie	307	N4
15 ans à 20 ans Cie	327	N4
+ 20 ans Cie	347	N4
CCP		
- 15 ans Cie	357	N5
15 à 20 ans Cie	372	N5
+ 20 ans Cie	387	N5

Les coefficients et les plages minima feront l'objet de révisions suite aux évolutions des grilles de salaires du PS de la convention d'entreprise du PS.

Le choix du niveau de reclassement est fonction dans chaque cas :

- du dossier de l'intéressé, de son ancienneté et de ses diplômes éventuels,
- de l'existence et du niveau des postes à pourvoir,
- des possibilités d'insertion.

Pour faciliter l'insertion des CCP et C/C ayant fait l'objet d'une inaptitude définitive, une période d'intégration pourra être réalisée sur des postes de niveau inférieur. Quel que soit le niveau du poste occupé pendant cette période d'intégration, le coefficient de rémunération restera identique à celui cité à l'article 3.1.3. Dès la prise de poste, une convention entre le RRH et l'intéressé précisera les actions de formation prévues par le secteur d'accueil et la durée de la période d'intégration. A l'issue de cette période l'agent sera reclassé au niveau prévu sur le tableau ci-dessus.

Le niveau de reclassement ne peut être inférieur, le cas échéant, à celui que l'intéressé avait précédemment dans un emploi au sol.

3.2 Indemnités de licenciement suite à inaptitude physique définitive décidée par le CMAC

3.2.1 Avant 50 ans

Lorsque le PNC fait l'objet d'une décision d'inaptitude physique définitive par le Conseil Médical de l'Aéronautique Civile, alors qu'il n'a pas atteint l'âge de 50 ans, et qu'il ne bénéficie pas ou ne demande pas à bénéficier d'un reclassement, il est licencié et perçoit, outre une indemnité de préavis non travaillé, une indemnité de licenciement comme suit :

3.2.1.1 Inaptitude physique définitive décidée par le CMAC et reconnue imputable au service ou consécutive à un accident du travail

L'indemnité est calculée sur la base d'un salaire mensuel de référence en fonction de son grade, sa classe et son ancienneté -à la date de l'inaptitude physique définitive- tel que défini en annexe barèmes n°1 : (*)

- à raison d'un mois par année de service dans l'Entreprise jusqu'à 12 ans d'ancienneté,
- à raison d'un demi mois par année au-delà de 12 ans d'ancienneté.

Le PNC perçoit également, s'il n'est pas reclassé au sol et qu'il a droit à la jouissance immédiate d'une pension de retraite CRPN, conformément à l'article 5.1.2 du chapitre 7 de la Convention d'Entreprise PNC :

- 4/27ème de mois sur la base du salaire mensuel de référence - tel que défini à l'annexe de la Convention d'Entreprise du PNC intitulée « indemnité de départ volontaire » - par année de service (**) de l'intéressé,
- en cas d'année incomplète au prorata du nombre de mois entiers de service, à raison de 1/81ème du salaire mensuel de référence défini ci-dessus, par mois complet.

3.2.1.2 Inaptitude physique définitive décidée par le CMAC et non reconnue imputable au service

L'indemnité est calculée sur la base d'un salaire mensuel de référence en fonction de son grade, sa classe et son ancienneté -à la date de l'inaptitude physique définitive- tel que défini en annexe barèmes n°2 : (*)

- à raison d'un mois par année de service dans l'Entreprise jusqu'à 12 ans d'ancienneté,

- à raison d'un demi mois par année au-delà de 12 ans d'ancienneté.

Le PNC perçoit également, s'il n'est pas reclassé au sol et qu'il a droit à la jouissance immédiate d'une pension de retraite CRPN conformément à l'article 5.1.2 du chapitre 7 de la Convention d'Entreprise PNC :

- 4/27ème de mois sur la base du salaire mensuel de référence - tel que défini à l'annexe de la Convention d'Entreprise du PNC intitulée « indemnité de départ volontaire » - par année de service (**) de l'intéressé,
- en cas d'année incomplète au prorata du nombre de mois entiers de service, à raison de 1/81ème du salaire mensuel de référence défini ci-dessus, par mois complet.

3.2.2 A 50 ans ou plus

Lorsque le PNC faisant l'objet d'une décision d'inaptitude physique définitive par le Conseil Médical de l'Aéronautique Civile, à 50 ans ou plus, ne bénéficie pas ou ne demande pas à bénéficier d'un reclassement, il est licencié et perçoit outre une indemnité de préavis non travaillé, l'indemnité légale de licenciement dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité liée à un départ volontaire :

- 4/27ème de mois sur la base du salaire mensuel de référence - tel que défini à l'annexe de la Convention d'Entreprise du PNC intitulée « indemnité de départ volontaire » - par année de service (**) de l'intéressé,
- en cas d'année incomplète au prorata du nombre de mois entiers de service, à raison de 1/81ème du salaire mensuel de référence défini ci-dessus, par mois complet.

Cette indemnité de licenciement se substitue à l'indemnité de départ volontaire visée au chapitre 7 article 5.2 de la Convention d'Entreprise du PNC.

(*) Ces barèmes sont revalorisés en fonction des augmentations générales de salaires du PNC. Une augmentation générale équivalente à l'augmentation de la PUA sera également appliquée le cas échéant en même temps que la dernière augmentation générale de l'année civile concernée.

(**) Dans le cas où le PNC fait l'objet d'un reclassement provisoire au sol avant de quitter définitivement l'Entreprise dans le cadre de son inaptitude définitive au vol, l'indemnité qui lui sera versée comprendra deux parts :

- une part relative à la durée de son activité de navigant commercial - et activité sol antérieure à son activité de navigant
- une autre part relative à la durée de son activité au sol postérieure à son inaptitude physique définitive prononcée par le CMAC selon les dispositions retenues pour ce personnel.

Ces deux parts sont calculées respectivement compte tenu du classement de l'intéressé et sur la base des barèmes de rémunération :

- du PNC à la date de la décision d'inaptitude définitive prononcée par le CMAC,
- du PS au moment de la cessation définitive de service dans l'Entreprise.

4 PNC RECLASSE AU SOL QUI RETROUVE SON APTITUDE AU VOL APRES INAPTITUDE DEFINITIVE AU VOL

Le PNC ayant fait l'objet d'une inaptitude définitive au vol décidée par le CMAC qui a été reclassé au sol et qui retrouverait son aptitude au vol auprès du CMAC aura la possibilité, s'il y a un besoin en effectif, de retrouver son activité au sein du personnel navigant commercial à son grade et classe à la date de son inaptitude définitive au vol, sous réserve :

- d'être détenteur d'un certificat de formation à la sécurité (CCA) en cours de validité.
- de son aptitude aux fonctions de PNC déclarée par le médecin du travail.
- sous réserve d'avoir préalablement et intégralement remboursé le capital perçu au titre de l'inaptitude physique définitive au vol dans le cadre de l'assurance souscrite par la Compagnie

ANNEXE 1 AU CHAPITRE C (article 3.2).

1.- Indemnité de licenciement de l'article 3.2.1.1 (imputable au service) - Personnel non cadre

Salaires mensuels de référence (au 1^{er} avril 2013) en euros

Hôtesse / Steward

CLASSE	ECHELON									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hors Cl	2311,18	2359,10	2661,93	2718,15	2886,82	2943,19	2999,42	3055,50	3230,14	3290,16
1ère Cl	2213,90	2256,86	2536,80	2587,93	2741,31	2792,44	2843,56	2894,69	3053,46	3107,79
2ème Cl	1973,39	2012,87	2266,32	2312,78	2452,47	2499,08	2545,69	2592,30	2736,80	2786,46
3ème Cl	1710,62	1745,44	1966,98	2008,06	2130,85	2171,93	2212,86	2253,79	2381,09	2424,79
4ème Cl	1643,04	1676,69	1891,10	1930,72	2049,57	2089,19	2128,67	2168,29	2291,37	2333,46
Cl d'adaptation	1513,55	1543,55	1742,09	1780,54	1895,90	1934,36	1972,96	2011,27	2049,72	2088,17

Chef de cabine

CLASSE	ECHELON									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hors Cl	2904,74	2977,42	3109,25	3178,73	3387,46	3456,94	3526,56	3596,04	3665,67	3735,29
1ère Cl	2763,89	2829,87	2955,28	3018,35	3208,15	3271,51	3334,58	3397,80	3461,16	3524,38
2ème Cl	2627,26	2687,13	2806,86	2863,81	3035,40	3092,50	3149,74	3206,84	3264,08	3321,18

Chef de cabine principal

CLASSE	ECHELON									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hors Cl	3119,59	3198,97	3460,87	3532,82	3748,55	3820,5	3892,46	3964,27	4036,22	4108,18
1ère Cl	3063,95	3140,56	3352,93	3422,56	3631,14	3700,77	3770,25	3839,87	3909,5	3978,98
2ème Cl	2938,39	3009,47	3151,63	3215,87	3408,58	3472,81	3537,05	3601,58	3665,81	3735,44

2.- Indemnité de licenciement de l'article 3.2.1.2 (non imputable au service) - Personnel non cadre

Salaires mensuels de référence (au 1^{er} avril 2013) en euros

Hôtesse / Steward

ECHELON										
CLASSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hors CI	1859,49	1898,09	2142,65	2198,87	2367,55	2423,92	2480,14	2536,37	2711,16	2770,88
1ère CI	1780,69	1815,64	2017,53	2068,80	2222,03	2273,16	2324,29	2375,41	2534,18	2588,51
2ème CI	1587,54	1619,44	1811,13	1857,89	1997,43	2044,18	2090,65	2137,12	2281,75	2331,28
3ème CI	1376,34	1404,30	1577,64	1618,57	1741,50	1782,43	1823,36	1864,44	1991,75	2035,30
4ème CI	1321,71	1348,95	1518,79	1558,26	1677,12	1716,74	1756,22	1795,98	1918,92	1961,01
CI d'adaptation	1217,86	1241,89	1401,39	1432,41	1525,20	1556,37	1587,25	1617,98	1649,16	1680,04

Chef de cabine

ECHELON										
CLASSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hors CI	2316,28	2374,25	2540,59	2610,07	2818,80	2888,43	2957,91	3027,53	3097,01	3166,64
1ère CI	2203,83	2256,70	2386,63	2449,85	2639,64	2702,86	2766,07	2829,43	2892,65	2955,72
2ème CI	2095,02	2142,65	2238,20	2295,45	2466,89	2524,13	2581,23	2638,47	2730,68	2788,21

Chef de cabine principal

ECHELON										
CLASSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hors CI	2556,76	2621,72	2892,21	2964,17	3179,89	3251,85	3323,95	3395,90	3467,71	3539,67
1ère CI	2511,17	2573,95	2784,28	2854,05	3062,78	3132,26	3201,89	3271,37	3340,99	3410,32
2ème CI	2408,33	2466,45	2582,98	2647,21	2840,21	2904,45	2968,68	3032,92	3097,16	3166,78

PROJET