



Depuis le 1^{er} juillet 2021, le congé de paternité a été réformé pour intégrer une évolution sociale et sociétale majeure (voir *Flash Info* [ici](#) et [ici](#)). Sa gestion en équipe restait toutefois un point noir car il venait réduire le droit à congés de l'équipe voire annuler un congé déposé par un autre collègue.

Le SNCTA a négocié un nouveau cadrage plus social, en phase avec la volonté du législateur, permettant une gestion sereine des équipes. Ainsi :

- ☺ la période du congé de paternité consécutive à la naissance sera sans impact sur le droit à absences (ni alpha, ni beta) dès lors qu'il respecte le préavis légal d'un mois. Sur demande du contrôleur, en cas de naissance à une date différente de celle présumée de l'accouchement, cette période pourra être décalée tout en restant hors-quota ;
- ☺ en cas de congé de paternité fractionné, comme la loi le permet (c'est-à-dire comportant une deuxième période non-consécutive à la naissance) :
 - ☺ si cette période est planifiée suffisamment en amont (à savoir dans la planification trimestrielle), alors le contrôleur sera considéré comme sorti d'équipe sur cette période, à l'instar d'un congé de maternité,
 - ☺ dans le cas contraire, cette période sera prise dans le droit à absences.

Le SNCTA se félicite de cette avancée sociale qui sera prochainement retranscrite dans une note de la direction des opérations.

Après plusieurs années de négociations sur le sujet, le congé de paternité est enfin décliné chez les contrôleurs aériens en intégrant la dimension sociale et sociétale attendue.

