

HÉBERGEMENT



➤ Concernant l'hôtel de Punta Cana, la Direction propose les hôtels et vos élus valident celui qui correspond le mieux dans la liste proposée par la Direction. Pour information, le wifi ne fait pas partie du cahier des charges.

➤ La Direction a donné son accord pour une visite de 3 hôtels au Kenya. Celle-ci a eu lieu la semaine dernière. ■

BLOG A BLA-BLA XL

 Vos élus ont créé un blog <http://bpe.neufblog.com>, où vous pourrez y mettre les bons plans, des photos de nos différentes escales. ■

GREVE AIGLE AZUR



AIGLE AZUR

Du 19 Septembre au 04 Octobre 2009, les PNC d'Aigle Azur ont fait grève. La grève a été suivie à 90%. Preuve que la cohésion entre les représentants syndicaux et la population PNC est déterminante.

C'est avec vous que nous pourrons avancer. ■

CRISE DE L'UNIFORME ?



De nouvelles chaussures femme sont à l'essai.

Notre DRH vient de mettre en place une commission uniforme et a désigné Marion Denis, Déléguée du Personnel, afin d'en débattre et de porter en vol

les futurs prototypes.

Rappelons, au passage, que la dotation uniforme est insuffisante, une seule veste par PNC par exemple ! Il en va de l'image de marque de la Compagnie auprès des passagers et surtout de nos clients ! ■

GP : UN MIEUX A PREVOIR ?



La Direction a proposé une solution afin d'ouvrir le bureau GP tous les matins. Une annonce pour ce poste en interne a été faite. ■

ELECTION CHSCT



Les élections des membres du CHSCT ont eu lieu le 07 Octobre 2009 lors du CE. Ce sont vos élus titulaires CE et DP qui ont voté. Notre équipe s'est donc agrandie : Jean-François Marchand et Jean-Bernard Jouandon ont été élus !

Quel est le rôle des membres du CHSCT ?

Le comité contribue à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure et à l'amélioration des conditions de travail, notamment par :

- l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs et, en particulier, les femmes enceintes ;
- la vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées ;
- le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information. Il peut, par exemple, proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel ou moral ;
- l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le CHSCT est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de santé et, en particulier :

- avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;
- avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
- sur le plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides ;
- sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail...

Par exemple, les membres du CHSCT en place ont fait une demande pour changer nos gants de four et ont émis une mise en garde contre les accidents éventuels

en raison des fours HS de plus en plus nombreux (2 sur 4 dans le galley avant du F-GSEU). ■

PRIME DE PARTICIPATION



Un accord portant sur la participation a été signé le 30 Avril 2009. Il a été conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de sa signature. Il n'exclut pas les renégociations qui seraient nécessaires, en raison notamment du

contexte économique et/ou législatif. Dans ce cadre les parties signataires ont la faculté de réviser ou de dénoncer le présent accord, selon les dispositions prévues par le Code du travail.

Les salariés qui bénéficient de la répartition sont ceux dont l'ancienneté dans l'entreprise est au moins égale à trois mois, à la date de clôture de l'exercice. Sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l'exercice de référence.

Nous tenons à rappeler la différence entre la prime de participation et la prime d'intéressement

L'intéressement permet aux salariés de bénéficier d'une prime dont le montant est calculé en fonction des résultats ou des performances de l'entreprise Sa mise en place est facultative.

La participation est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés. Elle permet la redistribution d'une partie des bénéfices de l'entreprise. Les sommes issues de la participation sont mise sur un plan épargne à compter de la clôture de l'exercice en cours et sont indisponibles pendant 5 ans. Le salarié bénéficie d'une exonération de l'impôt sur le revenu pour les sommes obtenues à l'issue des 5 ans Un déblocage anticipé peut être fait à votre demande, avant l'expiration du délai d'indisponibilité défini à l'article 4-1, dans les cas prévus par l'article R 3324-22, qui sont susceptibles d'être amendés par décret. La liste fixée par le décret n 2001-703 du 31 Juillet 2001 est la suivante :

- a) mariage du bénéficiaire ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) par le bénéficiaire.
- b) naissance, ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge.
- c) divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile du bénéficiaire.
- d) invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L.341-4 du Code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel prévue à l'article L.323-11 ou de la Commission Départementale de l'Education Spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80% et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.
- e) décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS.
- f) cessation du contrat de travail.
- g) affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit

sous la forme d'une Société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de

l'article R.351-43, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée, ou acquisition de parts sociales d'une Société Coopérative de Production.

- h) affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à son agrandissement emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R.111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.
- i) situation de surendettement du bénéficiaire définie à l'article L.331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif du bénéficiaire.

Ce que la loi dit depuis le 03/12/2008 :

Les sommes issues de la participation ne sont plus automatiquement bloquées pendant 5 ans. Le salarié pourra demander à l'employeur le versement immédiat de ces sommes. Cette demande peut être formulée chaque année. Un décret à venir doit préciser les modalités de cette demande et notamment le délai dans lequel elle doit intervenir. Les sommes retirées immédiatement seront soumises à l'impôt sur le revenu, à la CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) ■

DEFIBRILLATEURS A BORD



Aujourd'hui les compagnies aériennes, les centres commerciaux, les chaînes d'hôtel type Ibis...sont équipés de défibrillateurs semi automatiques. La Direction d'XL Airways France attend-elle qu'un incident grave se produise à bord de nos avions ? Combien coûterait un procès intenté à la compagnie d'autant que nous desservons les Etats-Unis ? ■

ADHERENTS SNPNC

Rapport d'activité

L'assemblée générale des adhérents du SNPNC se tiendra le 9 octobre. Le rapport d'activité juillet 2008-juin 2009 sera disponible sur notre site (snpnc.org) dans la partie adhérent. ■

EXPRIMEZ-VOUS !!!

Nous vous rappelons qu'une adresse mail a été créée pour que vous puissiez nous faire des suggestions, nous proposer des questions pour les DP ou tout simplement nous relater les problèmes que vous rencontrez sur vos vols. Il est essentiel que vous participiez car sans vous, nous ne pourrions avancer. Alors n'hésitez pas à nous contacter !

ACCORD : PIQURE DE RAPPEL



Selon le chapitre 15.2 a) des accords du personnel navigant commercial du 11 Septembre 2008, vous devez savoir que :

lorsque la compagnie met à disposition des membres d'équipage de cabine des facilités de repos

isolées des passagers et que l'équipage minimal est renforcé de 2 PNC qualifiés, le temps de service de vol maximum est porté à :

16 heures si la facilité de repos est constituée d'un siège inclinable et le nombre d'étapes du service de vol est au maximum de quatre ; à compter de la troisième étape, il est diminué de 30 mn par étapes.

Sachez que si votre vol est retardé et selon les paragraphes 10.2, 10.3 et 10.4 des accords du PNC du 11 Septembre 2008 :

En cas de nouvelle programmation, si aucune information de modification de l'heure de début de service n'a été portée à la connaissance du PNC concerné avant l'heure limite du délai de prévenance, le service est considéré comme engagé à l'heure initialement programmée.

Cette information doit être transmise par contact téléphonique direct, ou tout autre moyen permettant au navigant concerné d'accuser réception en temps réel. Faute d'accusé de réception dans les délais, le service sera considéré comme engagé à l'heure initialement programmée.

Pour les services comportant une étape de plus de 3000Nm, ou qui éloigne l'équipage de plus de trois fuseaux, le délai de prévenance est fixé à :

- *A la base, 3h30 avant l'heure programmée du bloc départ ;*
- *Hors base, 2h30 avant l'heure programmée du bloc départ.*

Pour tous les autres services, le délai de prévenance est fixé à :

- *A la base, 3h avant l'heure programmée du bloc départ ;*
- *Hors base, 2h avant l'heure programmée du bloc départ.*

Exemple : vous devez faire un CDG-CUN, décollage à 13h30 TU. Le vol est retardé, nouveau décollage à 15h30 TU. Vous devez recevoir un sms de confirmation ou être appelé 3h30 avant le décollage initial, soit à 10h00 TU au plus tard. Le vol est de nouveau retardé, nouveau décollage à 18h30 TU. Vous devez recevoir un sms de confirmation ou être appelé 3h30 avant le décollage prévu à 15h30 TU, soit 12h00 TU au plus tard.

Exemple : vous devez faire un LIL-PMI, décollage à 10h30 TU. Le vol est retardé, nouveau décollage à 12h30 TU. Vous devez recevoir un sms de confirmation ou être appelé 2h00 avant le décollage initial, soit 8h30 TU au plus tard. ■

pour les entreprises d'au moins 50 salariés de négocier sur l'emploi des seniors, ou à défaut d'établir un plan d'action, le défaut d'exécution étant assorti d'une pénalité. Le décret n°2009-560 venant fixer les modalités d'application de cette obligation.

L'accord doit comporter un objectif chiffré de maintien dans l'emploi de salariés d'au moins 55 ans ou de recrutement de salariés d'au moins 50 ans. Et l'accord (ou le plan d'action) doit prévoir au moins 3 des 6 domaines d'action suivants : recrutement de salariés âgés dans l'entreprise, anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, amélioration des conditions de travail et prévention des risques de pénibilité, développement des compétences et des qualifications et accès à la formation, aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat. L'éventuelle pénalité étant d'un montant de 1% des rémunérations versées au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ne serait pas couverte par

un accord ou un plan d'action, la date d'application étant fixée au 1er janvier 2010.

C'est ainsi que la FNAM (Fédération Nationale de l'Aviation Marchande) a organisé une négociation à la mi-juillet. Il s'est très rapidement avéré que l'organisation professionnelle d'employeurs avait pour seul but d'échapper à la pénalité en négociant une coquille vide qui ne faisait que reprendre 3 ou 4 des 6 items précités. Tout d'abord les représentants patronaux se sont refusés à inscrire dans le corps du texte des spécificités relatives au PN privant le texte d'une quelconque efficacité.

En ce qui concerne le SNPNC, nous avons demandé que le texte contienne des engagements sur l'adaptation des visites d'aptitude du PN senior, dans le sens d'une plus grande fréquence, ainsi que sur des modulations de l'activité en fonction de l'âge, et sur le temps partiel, ces thèmes figurant à l'article 92 de la loi sur le financement de la sécurité sociale précitée modifiant les règles de cessation d'activité du PNC. Réponse négative sur les deux points.

Par ailleurs, le texte ne contient que des recommandations, se borne à reprendre des dispositions contenues dans l'Accord sur la formation professionnelle et impute les formations sur le DIF (une formation normalement à l'initiative du salarié), et non dans le plan de formation.

La FNAM ne trouvera aucune organisation professionnelle de salarié pour valider cette proposition d'accord.

CRISE DE LA CABINE ?



L'état des cabines ne cesse de se détériorer surtout celles des A330 (moquettes abîmées et tachées, odeurs nauséabondes persistantes, fouds HS...).

La Direction nous dit qu'elle rencontre des problèmes de délai concernant les changements de pièce. Mais nous ne pouvons nous en contenter car l'avion et plus particulièrement la cabine sont nos outils de travail et c'est nous qui subissons les mécontentements des passagers. C'est là encore

l'image de marque de la Compagnie qui en fait les frais !!! ■

REFORME CRPN : OU EN EST-ON ?



La Cour des comptes a procédé à un audit de la Caisse. Dans le rapport d'Observations définitives rédigé à cette occasion, on peut lire au sujet du projet de réforme :

« Ce projet, approuvé à une faible majorité par le conseil d'administration du 24 janvier 2008, est maintenant soumis à l'approbation de la tutelle. Pour la Cour, ce projet de réforme doit tout à la fois assurer la pérennité du régime et maintenir une équité entre les différentes catégories des personnels concernés. »

« La Cour relève cependant que l'institution d'un taux de pension unique au nom de la simplicité du système serait en réalité consommatrice de ressources, toutes choses égales par ailleurs; autrement dit la pente unique jouerait dans le sens contraire à la réduction du déséquilibre du régime, puisqu'elle conduit à majorer le taux des pensions des navigants techniques. »

« En tout état de cause cette réflexion menée par la commission de réforme montre que la caisse est confrontée à la perspective d'un durcissement des conditions requises pour l'obtention de la retraite à taux plein. Encore faut-il que la nécessaire baisse des taux de rendements soit supportée par l'ensemble des cotisants, la réforme du régime destinée à le pérenniser ne pouvant se concevoir sans un effort équitable entre ressortissants. »

Tout cela est très clair sur l'appréciation portée par la Cour au sujet des éléments contenus dans la réforme. Néanmoins, l'iniquité entre PN, d'une part, et PNT AF, d'autre part, ne constitue pas le seul grief que l'on peut faire au projet...

C'est la raison pour laquelle, nous avons adressé à plusieurs reprises des courriers aux Pouvoirs Publics afin d'exprimer notre opposition au projet de réforme.

Il nous a été confirmé que le gouvernement, dans les mains duquel le dossier de la réforme CRPN se trouve désormais, n'envisage pas de saisir le Conseil d'Administration afin qu'il revote sa copie.

Après avoir recueilli les commentaires de l'Administration, le gouvernement a décidé d'entendre les organisations syndicales, les unes après les autres.

Reçus en mai dernier au Ministère des transports, nous avons réitéré notre opposition au projet.

Il nous a été indiqué que le mode de répartition prévu par le projet de réforme devait être modifié. En revanche, selon nos interlocuteurs, l'augmentation du temps de cotisation (passage du couple "75" au couple "80") ne serait pas remise en cause compte tenu que :

- la dégradation du rapport démographique (cotisants/pensionnés) évoqué par la Cour des comptes n'a guère de perspective d'amélioration ;
- les incidences de la situation économique actuelle ne militent pas en faveur d'un assouplissement des conditions prévues dans le projet.

Aux dernières nouvelles qui nous sont parvenues en septembre, le décret d'application du texte final devait être promulgué au mieux dans quatre mois. Ce qui, sauf coup d'accélérateur, serait de nature à hypothéquer la mise en œuvre de la réforme dès janvier 2010 ... ■

PROCÉDURE ARRÊT MALADIE : A RESPECTER !

Quelle que soit la durée de l'arrêt de travail que votre médecin vous a prescrit, vous avez 48 heures pour transmettre l'avis d'arrêt de travail à votre Caisse d'Assurance Maladie ainsi qu'à XL Airways France.



Votre médecin peut vous autoriser ou non à vous absenter de votre domicile durant votre arrêt de travail. S'il vous autorise à vous absenter vous devez tout de même être présent à votre domicile de 9h00 à 11h00 et de 14h00 à 16h00, sauf en cas de soins ou d'examen médicaux.

Si votre état de santé le justifie, votre médecin peut autoriser des sorties totalement libres. Dans ce cas, il indique sur le volet de l'avis d'arrêt de travail destiné au service médical de votre Caisse d'Assurance Maladie, les éléments d'ordre médical justifiant cette autorisation.

Vous êtes tenu de respecter ces heures de présence à votre domicile pendant toute la durée de votre arrêt de travail (y compris les samedi, dimanche et jour férié).

Si vous devez séjourner en dehors de votre département, il faut demander au préalable l'accord de votre Caisse d'Assurance Maladie.

Si vous ne respectez pas les heures de présence indiquées sur votre avis d'arrêt de travail ou vous vous déplacez sans accord préalable de votre Caisse, vous vous exposez à la réduction du montant de vos indemnités journalières, voire à la suspension de leur versement.

Pendant votre arrêt de travail, votre Caisse d'Assurance Maladie peut effectuer des contrôles et vous convoquer auprès du service médical. Vous avez obligation de vous soumettre à ces contrôles.