



-- 01 juillet 2009 --

Facilités de Transport

Droits ► Devoirs ► Fraudes ► Sanctions

RDV du 23 juin > Quelles avancées pour les droits du Personnel?

La DGRH, la DG Juridique et la Direction des Facilités de Transport (VPI) ont reçu l'Inter-GP le 23 juin pour les Droits et Devoirs réciproques de la direction et du personnel.

L'inter-GP rappelle que toute anomalie relevant des droits et devoirs des personnels, doit être traitée dans un cadre de procédures incluant les 3 principes fondamentaux suivants :

1. Chacun doit avoir la possibilité de s'expliquer en cas de litige pour faire valoir ses droits d'une manière simple, juste et rapide. Il doit bénéficier d'une équité de traitement dans les décisions prises.
2. Le passager - compagnie ayant été victime d'un non-respect des procédures, d'une atteinte au droit des GP ou de tout abus d'autorité doit pouvoir le signaler par un formulaire administratif spécifique.
3. Un Comité de Suivi direction - syndicats doit se réunir périodiquement afin de vérifier la bonne marche du dispositif.

Voici les réponses de la Direction Générale :

1^{er} point :

Chacun doit avoir la possibilité de s'expliquer en cas de litige :

R DG : Un débat contradictoire a été instauré cette année pour permettre au salarié de s'expliquer et de se justifier.

- Faire valoir ses droits d'une manière simple, juste et rapide :

R DG : Une meilleure communication sera élaborée avec des « traces écrites » sous forme de courrier postal, ce qui protégera le salarié comme la compagnie.

- Bénéficier d'une équité de traitement dans les décisions prises :

R DG : Refus de la direction d'élaborer un barème des sanctions à établir selon un ordre défini. Cela implique une difficulté pour le maintien de l'équité de traitement.

2^e point :

Le passager - compagnie ayant été victime d'un non-respect de procédures, d'une atteinte au droit des GP ou de tout abus d'autorité doit pouvoir le signaler par un formulaire administratif spécifique :

*R DG : La direction reconnaît le droit à la réclamation. Accord pour mettre à disposition des personnels un formulaire spécifique d'incident GP **VERIFIER SVP : « qui est déjà présent sur GPNet mais »** que nous avons exigé sous un support « papier » disponible dans les centres administratifs, aussi bien à bord qu'en escale... et sur GPNet pour que le salarié puisse l'imprimer et garder une traçabilité.*

3^e point :

Un Comité de Suivi paritaire doit se réunir périodiquement afin de vérifier la bonne marche du dispositif.

R DG : La direction applique la Convention Commune d'Entreprise - Art 14.

Mais le Protocole de Fonctionnement du Contrat de Transport prévoit une réunion annuelle qui ne s'est jamais tenue. Désormais, une réunion se tiendra régulièrement chaque année : RDV à l'automne pour 2009.

Positions débattues :

- Refus de la direction de transmettre individuellement à chaque salarié le Contrat de Transport créé en mai 2006, déclinant sur support papier les droits, devoirs et responsabilités de chaque utilisateur GP. Selon la DG, il y a une limite entre le droit et l'abus du droit. Le devoir, ce n'est pas la liberté totale. L'acceptation des conditions de transport apparaît déjà sur GPNet sous la forme d'une case à cocher lors de la transaction d'achat du billet (dernière étape à valider avant paiement). De même, les principales règles d'utilisations et de définitions sont publiées dans la *Bibliothèque* du GPNet.

Notre position :

Les règles d'utilisation et les explications des termes utilisés sont nécessaires pour expliquer au personnel la différence entre le droit professionnel (avec ses *sanctions* : avertissement > conseil de discipline) et le droit privé (avec ses *mesures administratives* : suspension +/- temporaire voire définitive des GP).

Nous sommes issus d'une culture « papier » : Ainsi de nombreux personnels actifs ou retraités n'ont ni la conscience, le temps ou encore Internet pour prendre connaissance de leurs droits et devoirs élémentaires de manière virtuelle. Par ailleurs, Il faut établir des définitions précises sur les « Convenances personnelles » en portant à la connaissance de tous, les limitations imposées au transport par la direction : périodicité, volume et fréquence, qui peuvent ne pas être évidentes pour tous.

- La direction nous informe que désormais, tout salarié suspendu de son droit aux GP ne pourra y accéder en devenant l'Ayant droit d'un autre salarié.

Notre position :

Nous refusons ce principe de double sanction. Le salarié suspendu étant déjà sanctionné, il est injuste de sanctionner un autre ouvrant droit dont il serait le bénéficiaire.

- La direction nous informe qu'elle suspend ou retire les droits du salarié Ouvrant droit, dès lors que son Ayant droit est en « irrégularité » ou avec un comportement jugé inadapté à son statut de passager Ayant droit ou Partenaires.

Notre position :

Nous refusons que la sanction générée par le comportement abusif d'un Ayant droit amène à suspendre tous les droits de l'Ouvrant droit et de ses autres Ayant droit, non incriminés. Que l'Ayant droit qui a « fraudé » soit suspendu ou radié couplé avec un avertissement à l'Ouvrant droit est une sanction suffisante.

Enfin :

- L'inter-GP demande que soit élaboré un processus normé de procédures (avertissement, délais de recours définis...) avant l'application d'une sanction, pour que chacun puisse s'y référer en toute clarté.
- L'inter-GP a demandé le droit pour le salarié d'être assisté et défendu par un représentant du syndicat de son choix en cas de suspension de son droit au transport dans le cadre privé, avant une sanction.
- Nous revendiquons que toute sanction soit précédée d'un avertissement au salarié par un courrier postal AR.
- Nous revendiquons qu'un interlocuteur de la direction des FT soit référencé pour le personnel.
- Nous revendiquons un barème établi pour plus de justice. Une sanction doit pouvoir être annulée après l'examen du recours de la personne sanctionnée.

Quoique issus de différentes filières professionnelles, les personnels ont une culture professionnelle basée sur les « normes et procédures ». La direction doit continuer de les suivre.

Il faut de la clarté et de l'équité dans les mesures administratives prises à l'encontre du personnel. Nous attendons de la Direction qu'elle respecte nos Droits, comme nous le faisons pour nos Devoirs.