



GP: Tous coupables ? Le projet DEBARK



Roissy, le 17 février 2011 - Bureaux Centraux - n° 12/11

Soucieux de parer aux risques de sanctions encourus par les personnels utilisateurs de billets à réduction non commerciale, le 18 novembre dernier nous avons déclenché par courrier une procédure de veille sociale.

Nous revendiquons, entre autres, l'intégration du contrat de transport du personnel dans la convention d'entreprise et la remise à plat du système de sanctions afin de permettre aux salariés de disposer d'informations précises sur leurs droits et devoirs mais aussi de pouvoir bénéficier le cas échéant d'une procédure de recours jusqu'à présent inexistante.

Clarification des Droits et Devoirs

M. Cros, Directeur Général Adjoint Ressources Humaines et Politique Sociale, a répondu favorablement à ces demandes en proposant « *le lancement d'un groupe de travail composé de représentants des Directions DVPI, DGRH et d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise* » qui « *sera chargé de proposer un texte permettant de clarifier, pour les personnels, les droits et devoirs de l'ouvrant droit utilisant les billets à réduction non commerciale* ». Il précise que « *le respect de la réglementation relative aux billets avec réservation R1 sera rappelé par note de la Direction Générale Exploitation* ».

Droit d'explication et de recours

Pour ce qui concerne la remise à plat, il indique plus loin que « *le groupe de travail sera chargé de définir la procédure de traitement des incidents relatifs à l'utilisation des billets à réduction non commerciale* » et que « *cette procédure intégrera notamment :*

- *les conditions dans lesquelles le salarié est informé et présente ses explications*
- *une voie de recours auprès d'une instance n'ayant pas participé à la décision initiale* »

« *Un reporting semestriel des dossiers traités sera présenté à un comité ad hoc regroupant les représentants de la Direction et un représentant de chaque syndicat représentatif au niveau de l'entreprise* ».

L'arbitraire continue

A la lecture de la position du DGA Ressources Humaines et Politique Sociale, on pourrait se dire que ce dossier est en voie de résolution. Grave erreur ! C'est sans compter sur la DVPI (Direction des Ventes au Personnel et de l'Interline) qui elle dépend du Marketing et Réseau et obéit à une logique répressive et arbitraire.

Deux exemples récents permettent d'en juger :

1. Un agent règle ses billets R1 en carte crédit. Les billets R1 sont émis mais pour une raison inconnue le paiement est refusé et **l'agent est sanctionné par une suspension de ses droits.**

2. Un agent en R2 se présente au comptoir d'enregistrement d'un vol avec ses deux enfants mineurs. Il ne reste que 2 places à bord. A la fermeture de l'enregistrement, il constate que plus de 3 GP, moins prioritaires, sont embarqués. Au vu de cette situation, agacé mais correct dans ses propos, l'agent va au comptoir d'enregistrement pour essayer de comprendre cette situation. On lui répond qu'on ne peut plus l'embarquer. Là encore, **l'agent est sanctionné car son mécontentement a agacé le responsable du vol.**

Dans ces deux cas comme dans la plupart des cas, **les agents sanctionnés ne sont pas avertis et s'aperçoivent de la fermeture de leurs droits lorsqu'ils veulent se connecter sur GPnet et n'y parviennent pas.** La DVPI fait la sourde oreille et refuse d'entendre les arguments contradictoires. Faut-il aller jusqu'aux prud'hommes pour faire valoir ses droits ?



Nos commentaires



Nous estimons que la présomption d'innocence doit bénéficier au salarié et que celui-ci doit pouvoir bénéficier d'une possibilité de recours.

« **Toute personne accusée d'un acte délictueux est présumée innocente jusqu'à ce que sa culpabilité ait été légalement établie au cours d'un procès public où toutes les garanties nécessaires à sa défense lui auront été assurées...** ».

Sans aller jusqu'à un procès public, les arguments des parties (salarié et DVPI) doivent pouvoir être entendus avant qu'une décision sereine et juste ne soit rendue. Ce n'est pas le cas aujourd'hui.

En se plaçant au-dessus des lois, la DVPI prompte à signaler les devoirs des salariés à la moindre occasion, oublie de respecter leurs droits. **Cette situation ne saurait perdurer. Nous y veillerons !**

Pour FO Cadres
Serge Benguigui

Pour Force Ouvrière
Philippe Chassonnery

Le 3 mars 2011
Votez et faites voter FO et FO Cadres