



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

QUEL VISAGE POUR NOTRE CSE ? QUELLE PLACE POUR LE DIALOGUE SOCIAL ?

Les ordonnances Macron, parues en septembre 2017, ont bouleversé l'organisation et le cadre de la négociation collective d'entreprise. L'objectif affiché par le gouvernement était de flexibiliser le monde du travail, tout en recentrant le dialogue social sur les besoins spécifiques de chaque entreprise. Ces transformations sont autant d'occasions de se questionner sur l'avenir de la négociation d'entreprise au sein de notre compagnie.

QUELLE ORGANISATION DOIT-ON METTRE EN PLACE À TRANSAVIA AFIN QUE LE DIALOGUE SOIT LE PLUS PROFITABLE À NOTRE ENTREPRISE ?

Les prochaines élections professionnelles permettront d'élire vos futurs représentants au sein d'une nouvelle instance, le Comité social et économique. Le CSE a vocation à fusionner les anciennes instances représentatives du personnel (IRP) : DP, CE et CHSCT. En principe, les membres de la délégation du personnel au CSE sont élus pour quatre ans, le nombre de mandats successifs étant limité à trois. Ces élus, à l'aide de formations, vont devenir en quelque sorte des « *super représentants* », capables de traiter des sujets aussi divers que la santé au travail, la gestion économique et financière de l'entreprise ou encore les réclamations

individuelles des salariés. Ce nouveau dispositif traduit une volonté de professionnaliser les instances.

PLUSIEURS CONCEPTIONS DE LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE SONT AUJOURD'HUI POSSIBLES

1 D'un côté, l'entreprise et les partenaires sociaux peuvent se contenter d'un dialogue social « *a minima* », basé sur les dispositions d'ordre public instituées par le Code du travail. Il s'agit de faire une stricte application de la législation, notamment au niveau du nombre de membres de la délégation au CSE, au nombre d'heures de délégation ou au nombre et fonctions des commissions spécifiques (obligatoires dans les entreprises de plus de 300 salariés). ☺☺☺



Transavia



47-49, avenue Simon Bolivar
75019 Paris



www.syndicat-spl.fr



@SplTransavia



transavia@syndicat-spl.fr

2 L'autre position, que nous souhaitons grandement privilégier, consiste à adapter au mieux le dialogue social aux besoins concrets de l'entreprise. Cette voie doit être empruntée avec enthousiasme et sagacité.

LES ORDONNANCES LAISSENT UNE GRANDE LATITUDE AUX NÉGOCIATEURS QUANT AUX MODALITÉS D'EXPRESSION COLLECTIVE DES SALARIÉS

Il est ainsi possible de prévoir, par accord, les contours de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) – modalités de mise en place, nombre de membres, missions, formations, heures de délégation et moyens – ou la mise en place de représentants de proximité dont les fonctions peuvent également être explicitées par accord.

LE SPL ENTEND SE SAISIR DE CETTE OPPORTUNITÉ ET S'INSCRIRE DANS UNE DÉMARCHE PROACTIVE POUR CONSTRUIRE UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ.

D'abord, nous souhaitons un siège supplémentaire au sein du CSE, initialement prévu au nombre de six pour le collège PNT. Par ailleurs, nous demandons que les élus suppléants disposent des mêmes moyens de délégations que les titulaires (possibilité de siéger aux réunions CSE notamment).

LA MISE EN PLACE D'UN REPRÉSENTANT DE PROXIMITÉ BASÉ À ORLY POUR ÉVALUER ET RÉPONDRE AUX PROBLÉMATIQUES DE VIE QUOTIDIENNE DU PN

Par la suite, cette possibilité pourrait être étendue à l'ensemble des bases afin que les enjeux de terrain soient mieux appréhendés. En leur accordant deux journées de délégation par mois, les représentants de proximité seraient un relais nécessaire, sinon indispensable, entre les différentes bases et les instances nouvellement instituées (CSE et CSSCT).

NOUS SOUHAITONS ÉGALEMENT LA MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL, SPÉCIFIQUE AU PERSONNEL NAVIGANT

Cette démarche nous paraît fondamentale puisque notre profession est singulière à plusieurs égards : vie courante, rythmes de travail, mobilité professionnelle, exposition accrue à la menace terroriste, etc.

L'INSTAURATION D'UNE COMMISSION POUR L'INNOVATION ET L'ÉVOLUTION DE TRANSAVIA (CIET)

Cette commission paritaire (représentants employeur, élus PN et PS du CSE) désignée par le CSE (impératif légal) aurait pour but d'évaluer et d'analyser les menaces

pesant sur le développement de notre entreprise. L'objectif affiché serait de proposer des choix et des innovations contribuant à améliorer continuellement notre modèle et faire en sorte qu'il corresponde toujours à l'attente de nos clients.

LE SUCCÈS D'UNE TELLE INITIATIVE REPOSE SUR LA PROXIMITÉ AVEC DIFFÉRENTS ACTEURS DU TRANSPORT AÉRIEN ET SUR DES CONSTATS ET DIAGNOSTICS PARTAGÉS

Cette commission aurait vocation à interagir avec la nouvelle Direction de la stratégie et de l'innovation du groupe. Elle pourrait être dotée de moyens prélevés sur le financement destiné au CSE.

Il conviendrait également d'augmenter le nombre d'heures de délégation des élus y siégeant (deux jours supplémentaires).

MALHEUREUSEMENT, LA DIRECTION A INITIÉ LE PROCESSUS ÉLECTORAL DE MANIÈRE PRÉMATURÉE, SANS QUE CES DIFFÉRENTES PROPOSITIONS N'AIENT PU ÊTRE ÉVOQUÉES

Cette précipitation est fortement préjudiciable pour l'ensemble des salariés. Le SPL regrette que les négociations du protocole d'accord préélectoral aient débuté alors même qu'aucune discussion n'a été engagée à ce sujet.

Il convient de préciser que les dispositions conventionnelles relatives aux anciennes IRP sont réputées caduques à la date du 1^{er} tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE.

LE MANQUE DE COHÉRENCE ET DE RIGUEUR DONT FONT PREUVE LA DIRECTION ET CERTAINES ORGANISATIONS SYNDICALES GÈNÈRE DE NOMBREUSES INCERTITUDES

Alors qu'Air France et bien d'autres entreprises françaises ont souhaité anticiper cette transition en négociant, dès à présent, la forme de leur futur CSE, Transavia souhaite se soustraire à ce préalable que nous jugeons impératif.

LE SPL SOUHAITE CONTRIBUER À L'ÉMERGENCE D'UN MODÈLE SOCIAL NOVATEUR ET PROFONDÉMENT RÉFLÉCHI.

Notre syndicat doit devenir un accélérateur de croissance pour notre entreprise et non pas un frein comme d'autres organisations peuvent l'être. Au moment où notre compagnie connaît un essor sans précédent, notre profession, notre façon de faire du syndicalisme doivent se montrer à la hauteur des enjeux. ●