

Ryanair : les syndicats s'organisent

AÉRIEN Des contrats « new-deal » qui paraissent plus généreux mais...

- ▶ Les syndicats établissent le dialogue avec les employés de Ryanair en Belgique.
- ▶ Nous sommes allés à leur rencontre dans une « permanence » à Zaventem.
- ▶ Les questions sont nombreuses, de la part du personnel et des syndicats.

REPORTAGE

Pourvu qu'ils soient nombreux. Ce lundi, au local de la CNE-LBC de Zaventem, le syndicat chrétien tient une permanence pour le personnel de Ryanair basé en Belgique qui désire s'affilier, ou plus généralement (et pour commencer) mieux connaître ses droits. Pour lui répondre, trois permanents, Paul Buekenhout (le responsable syndical côté flamand), Didier Lebbe (celui qui suit le dossier côté francophone à Zaventem) et Yves Lambot (responsable à Charleroi).

Cet après-midi, ils sont trois. Anonymes, comme généralement les membres d'équipage de la compagnie low-cost irlandaise, très chatouilleuse avec la syndicalisation de ses troupes. On les appellera donc Michael et Michaëlla en hommage au grand patron de Ryanair. Deux plus anciens et une recrue plus récente de la compagnie, tous trois basés en Belgique. Aucun n'est belge d'origine. Leurs inquiétudes du jour reposent sur les impôts. On a raconté à une des Michaëlla, arrivée récemment en Belgique, que d'autres stewards ou hôtesses, basés en Belgique, avaient dû repayer des impôts en Belgique alors qu'ils avaient déjà été payés en Irlande. Les plus anciens et les syndicalistes rassurent rapidement : les impôts sont bel et bien payés en Irlande. « Mais il faut néanmoins remplir la déclaration que la Belgique vous envoie et y joindre le document P60 que Ryanair et Crewlink (la société, irlandaise également, qui vend des services à la compagnie aérienne via des contrats encore plus rudes) vous envoient », rappelle Didier Lebbe. Certains membres, mal informés,



Les employés de Ryanair ne reçoivent aucune information sur leur situation fiscale ou sociale en Belgique. Ni sur leurs devoirs, ni sur leurs droits. © EPA-EFE.

n'ont visiblement pas tenu compte de la déclaration d'impôts belge, pensant qu'elle ne les concernait pas. Le fisc leur est finalement tombé dessus. « Prévenez bien tous vos collègues », insiste le chœur des trois syndicalistes.

Michaëlla le confirme, quand elle a eu quelques jours pour quitter son centre d'apprentissage et s'installer à Bruxelles, à aucun moment elle n'a eu, de Ryanair ou de ses formateurs, d'informations sur sa future situation fiscale ou sociale en Belgique. Ni sur ses devoirs, ni sur ses droits.

Payé, pas payé, mal payé...

Un salarié direct de Ryanair gagne, en moyenne, un fixe de 700 euros, plus les heures effectives de vol à 6 euros (quand l'avion est immobilisé à terre, volontairement ou pas, le personnel de cabine ne gagne rien). Sa collègue, qui doit passer par Crewlink, arrive au total en moyenne à environ 1.200 euros

par mois. Avec cinq autres collègues, ils ont trouvé une co-location meublée en trois jours. Pour sa première expérience, elle payait 450 euros par mois pour sa chambre, ses 5 « colocs » étaient à 550 euros/mois. « À ce prix-là, les maisons ou les appartements sont de super-investissements. Si j'avais les moyens... » « Et c'est plus cher à Zaventem qu'à Bruxelles », poursuit Paul Buekenhout. Mais il faut payer les transports en plus. Qui sont rares quand on doit être présent dès 5h30 du matin à l'aéroport. « En "stand-by aéroport", on doit être à 5h30, prêt à décoller et rester jusqu'à 13h30. Si on ne remplace personne d'absent et qu'on ne vole pas, on touche 30 euros. En stand-by "maison", on doit être tout le temps à portée de téléphone et susceptible de rejoindre l'aéroport, prêt à voler, dans un délai d'une heure. Là, si on ne vous appelle pas, vous n'êtes pas payé du tout. »

Payé, pas payé, mal payé... Il

suffit de lancer la conversation pour que les exemples pleuvent. Ces heures de galère à attendre un ingénieur pour une réparation, qui vous font perdre une journée ainsi que la moitié ou tout le salaire. Ou pire. « Bloqué durant quatre heures dans un avion en panne. Après 45 minutes, on a ouvert le bar pour que les passagers puissent acheter de quoi se désaltérer ou manger un bout. Après 4 heures, ils ont été transférés dans un autre avion, nous, on n'est jamais parti. Moralité, on a fait gagner 200 euros à Ryanair en ventes mais, nous, on n'a pas été payé. » Des journées entières prestées pour 34 euros, sans recevoir ni nourriture ni boissons. Sans oublier la formation payante (« 2.400 euros plus 500 euros de frais divers, sans compter le logement dans la base »), l'absence de rémunération en cas de maladie, les heures qui s'accumulent le reste du mois quand on a pris une semaine de congé... Et encore, d'après ces

trois témoins, les bases belges ont plutôt bonne réputation même si les vols depuis Charleroi sont en moyenne plus longs, donc offrent plus d'heures de vol effectives, donc un meilleur salaire moyen.

Une « vague sociale » circonscrite

« Avant, relève un des salariés, il fallait vraiment insister pour obtenir un changement de base. Maintenant, c'est beaucoup plus facile mais ce n'est sans doute pas sans arrière-pensées. Si on change de base, on doit signer un nouveau contrat et ils imposent alors les nouveaux contrats "new-deal" qui, finalement, s'avèrent moins intéressants que les anciens. D'accord, il y a systématiquement un fixe comme base salariale mais ils considèrent alors qu'il couvre les périodes de stand-by, etc. Donc, ceux qui sont là depuis plus longtemps ont tendance à vouloir rester pour conserver les anciennes conditions. » La vague

TRANSNATIONAL

Les pilotes s'unissent

Jusqu'ici, Ryanair n'entend négocier qu'avec des syndicats spécifiques, qui doivent prouver leur représentativité, dans chaque pays. Elle refuse, par exemple, de traiter avec des pilotes provenant de compagnies aériennes potentiellement concurrentes. L'association européenne des pilotes (European Cockpit Association) vient de s'accorder sur un protocole de mise en place d'un « Groupe transnational des pilotes de Ryanair » (RTPG). Un groupe qui unit les diverses expériences des syndicats de pilotes existants à travers l'Europe. « Il appartient maintenant à Ryanair de rejoindre ses pilotes sur leur chemin et de reconnaître leur voix collective sur les nombreuses questions et préoccupations transnationales qu'ils partagent. La mise en place de ce groupe pilote transnational est un signal clair à la direction de Ryanair pour engager un dialogue social constructif et significatif à la fois au niveau national et au niveau transnational », plaide l'ECA.

É.R.

« sociale » de Ryanair, initiée par les pilotes, n'a peut-être pas apporté des changements sociaux bénéfiques pour tous. Ce qui a tendance à conforter les syndicalistes dans l'intérêt de fédérer les salariés. Et Luc Martin, délégué CNE chez Brussels Airlines, qui a assisté à l'entretien, d'en déduire que : « On n'en est pas encore là mais, sur le fond, ça fait des années qu'on nous pousse dans la même logique, la même direction, à Brussels Airlines. »

À long terme, Michaëlla et Michael sont incapables de dire à quoi ressemblera leur retraite. Ils ignorent quelles sont leurs actuelles cotisations pour un système de pension (lequel ?), leurs droits. En résumant : « Quels droits aurais-je dans mon pays d'origine, où je veux finir mes jours, après avoir été payé en Irlande (un compte en banque irlandais ou britannique est obligatoire) pour un travail basé en Belgique ? » ■

ÉRIC RENETTE

LE 22 MARS

JE TROUVE UN EMPLOI. ET VOUS ?

RENDEZ-VOUS À BRUSSELS EXPO
PALAIS 10 DE 13H00 À 19H00

Références & JOBS REGIONS

Inscrivez-vous sur Jobfair.brussels

ENTRÉE GRATUITE