

Alors que l'aviation reprend son envol, les normes restent clouées au sol

Bethany Staunton
ETUI

Lors de la grève transnationale de 2018, les pilotes et le personnel de cabine de Ryanair avaient remporté quelques grandes batailles, notamment la reconnaissance syndicale et l'application du droit du travail national. Néanmoins, la guerre est loin d'être terminée. Désormais concentrée sur une reprise économique complète après le choc de la pandémie de Covid-19, l'entreprise continue à employer la manière forte dans les relations employeurs-travailleurs. L'ascension de Wizz Air, compagnie aérienne rivale, risque de faire chuter les normes de travail à des niveaux encore plus bas dans le secteur de l'aviation "low cost" en Europe.

Le beau temps revient, les restrictions liées au Covid-19 s'assouplissent... Le moment semble idéal pour une ou deux escapades dans une belle ville européenne. C'est en tout cas là-dessus que misent les principales compagnies aériennes européennes, en particulier les compagnies dites "low cost", qui dominent le marché des vols intra-européens courts et bon marché : EasyJet, Vueling, Wizz Air et, bien sûr, Ryanair. Son patron, Michael O'Leary, a annoncé dans la presse qu'il prévoyait une "forte reprise". Si on remonte quelques années en arrière, M. O'Leary et Ryanair faisaient les manchettes pour des raisons très différentes : les pratiques de travail très controversées de la compagnie. Au cours de ce que Hans Elsen, secrétaire pour le secteur de l'aviation à la Confédération belge des syndicats chrétiens (CSC), qualifie d'"été remarquable de 2018",

le personnel de cabine et les pilotes de Ryanair en Belgique, en Italie, au Portugal, en Espagne, aux Pays-Bas et en Allemagne ont entamé une grève dans le cadre d'une action transnationale coordonnée. Les motifs de la grève étaient nombreux, mais le cœur du problème résidait dans l'insistance de la compagnie aérienne pour embaucher les travailleurs sous contrat irlandais, ce qui signifiait qu'ils étaient soumis au salaire minimum et à la juridiction du travail irlandais plutôt qu'à ceux des pays où ils étaient basés, souvent plus favorables. Au printemps 2019, déclare M. Elsen, presque tous ces pays avaient mis en place une convention collective de travail (CCT) pour les pilotes et le personnel de cabine, appliquant le droit du travail du pays de base du travailleur. C'était une victoire sans précédent dans une compagnie notoirement hostile aux syndicats.

De grands espoirs puis un atterrissage brutal

Mais quels ont été les effets à long terme de ces changements majeurs dans une entreprise dont le PDG a un jour affirmé qu'il ne reconnaîtrait les syndicats que lorsque les poules auraient des dents? La compagnie Ryanair est-elle finalement devenue un modèle de dialogue social? Selon M. Elsen de la CSC, pas vraiment. Bien que certaines grandes victoires aient été remportées, Hans Elsen explique qu'ils sont désormais engagés dans des luttes constantes avec la compagnie sur les plus petits détails juridiques relatifs au droit du travail, qui peuvent pourtant avoir un impact important sur la vie des travailleurs. "Une constante dans le comportement de Ryanair est que la compagnie continue de clamer que son

règlement interne est au-dessus de la loi", précise Hans Elsen en continuant avec cet exemple : bien que la législation belge interdise de sanctionner un travailleur en raison d'une absence pour cause de maladie, Ryanair continue de convoquer les travailleurs à des audiences disciplinaires après dix jours d'arrêt maladie ; pour leur donner un "avertissement". "Ils acceptent donc sur papier que la loi nationale soit appliquée mais dans les faits, ils ne la respectent pas. Ils vérifient simplement dans chaque pays, non pas si quelque chose est légal ou illégal, mais plutôt : 'quelle est la sanction si nous n'appliquons pas telle ou telle partie de la législation?'"

Joao Simoes, membre du personnel de cabine et représentant de la CSC, qui travaille à l'aéroport de Bruxelles, confirme l'évaluation de M. Elsen concernant les pertes et les gains de l'après-2018. "La plus grande victoire que nous ayons obtenue est une meilleure protection de l'emploi. Mais rien ne se passe jamais sans heurts, et encore moins avec Ryanair. Les employeurs cherchent toujours à trouver une faille dans le système. Ils veulent *discuter* des règles du jeu, pas les appliquer." Dans le cadre des renégociations de la convention collective de travail (CCT) actuelle du personnel de cabine basé en Belgique, de nombreuses

"Ryanair veut discuter des règles du jeu, pas les appliquer."

questions doivent encore être réglées. Elles vont de la fixation du salaire de base minimum au droit de l'équipage à disposer d'eau potable à bord : si un membre d'équipage manque d'eau pendant un vol, la seule option pour étancher sa soif est d'acheter une petite bouteille à Ryanair, au prix de trois euros. "Le simple fait de prendre une bouteille entraînerait une audition disciplinaire, déclare M. Simoes. Ce geste serait considéré comme un vol."

Le déclenchement de la crise du coronavirus au début de l'année 2020 n'a pas arrangé les choses. "Elle a eu un impact énorme parce que, tout à coup, il n'y avait plus de vols, déclare M. Elsen. Nous étions en position de faiblesse, car il y avait trop de pilotes, trop de personnel de cabine. Il était impossible d'organiser des élections sociales. Je ne dirais pas qu'ils ont repris ce qu'ils nous avaient donné en 2018, mais ils ont menacé les pilotes et le personnel de cabine de tous les pays de licenciement

collectif, à moins qu'ils n'acceptent de renoncer à 15-20 % de leur salaire." Bien que d'autres compagnies aient effectivement licencié du personnel, M. Elsen estime que Ryanair a agi de mauvaise foi : "Ils ont envoyé des communiqués affirmant qu'ils seraient les premiers à se remettre de la crise, car ils n'ont pas de vols intercontinentaux, qu'ils disposent de quatre milliards d'euros et qu'ils n'ont donc aucun problème pour survivre à la crise." Les salaires du personnel navigant ont également été couverts par des indemnités de chômage temporaires versées par l'État.

"Ils affirment vouloir nous aider, mais ils ramènent les salaires au niveau de ceux de 2018", déclare Sam¹, pilote de Ryanair, basé en Belgique. "Ils déploient les mêmes tactiques sournoises qu'ils ont toujours utilisées." Sam a également fait l'expérience directe de la politique sévère de la compagnie en matière de congés maladie : un jour, il a été convoqué au siège social pour s'entendre

↳ **Après le Covid, les compagnies aériennes misent sur une forte reprise économique cet été.**
Photo : © Sadak Souici



1. Le nom a été modifié pour respecter le souhait du pilote de rester anonyme.



↑ Les normes de travail très basses des compagnies low cost tirent vers le bas les conditions de travail de tout le secteur. Photo: © Sadak Souici

dire qu'il devait "mieux prendre soin" de lui-même et que les autres étaient bien moins souvent malades que lui. "Ce genre d'attitude imprègne toute la compagnie. La direction n'est pas là pour vous aider. Ce qui compte, c'est d'exercer un contrôle. C'est une culture de la peur. Les pilotes commencent à croire que ce qu'ils font est facile et n'a pas plus de valeur que ce qu'ils gagnent."

Le prix réel de la réduction des coûts

Au début des années 1990, Ryanair a été l'un des pionniers du modèle de voyage aérien à bas prix en Europe en prenant exemple sur la compagnie Southwest Airlines aux États-Unis qui, dans les années 1970, avait été la première à proposer des billets à des prix extrêmement bas. La croissance de Ryanair, qui l'a amenée à devenir la plus grande compagnie aérienne d'Europe, a été en partie facilitée par la déréglementation du marché des services aériens de l'Union européenne (UE). L'adoption du troisième paquet de libéralisation de l'aviation en

1992 a supprimé toutes les restrictions commerciales qui subsistaient pour les compagnies aériennes européennes opérant dans l'UE, à l'instar de la fixation des tarifs et de l'accès aux routes intra-UE. Or, pour une compagnie dont la survie dépend de la rationalisation de tous les coûts d'exploitation et frais généraux pour maintenir ses prix symboliquement bas et rester en tête sur un marché concurrentiel, la main-d'œuvre n'échappe pas à la rigueur.

Au cours des dernières décennies, les organisations syndicales se sont montrées de plus en plus inquiètes quant aux diverses pratiques et conditions en matière d'emploi des transporteurs low cost : non seulement dans les compagnies elles-mêmes, mais aussi, et surtout, par rapport à l'impact qu'elles ont sur l'ensemble du secteur. "Nous appelons cela l'effet du nivellement par le bas", déclare Eoin Coates, responsable de l'aviation à la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF). "Ce à quoi nous assistons, c'est l'apparition d'éléments de concurrence déloyale. Un bon exemple est celui de l'Irlande, où la compagnie nationale

Aer Lingus a été obligée de changer complètement son modèle d'exploitation, ses contrats de travail, tout, pour essayer de réduire ses coûts et rester compétitive face à Ryanair. Cette situation s'est produite partout ailleurs. Donc, plutôt que de faire pression pour que les conditions dans des compagnies comme Ryanair évoluent à la hausse, nous avons vu des compagnies aériennes tirer leurs conditions vers le bas pour être plus compétitives."

Le personnel navigant doit déjà faire face à une myriade de problèmes de santé et de sécurité dans toutes les compagnies aériennes : la fatigue qui peut être causée par une succession ininterrompue de vols de courte distance en une journée, la qualité de l'air dans la cabine, les dangers liés aux rayons ionisants², les passagers turbulents

2. Lire dans ce numéro l'article de Théophile Simon : *En avion face au cancer*.

ou mécontents, ainsi que les difficultés qu'il y a à vivre loin de chez soi, bien souvent dans un logement partagé (ce qui a revêtu une dimension particulièrement difficile pendant les confinements du coronavirus, lorsque les membres d'équipage étaient bloqués dans le pays où ils étaient basés et ne pouvaient pas rentrer dans leur pays d'origine). La volonté particulièrement pernicieuse de réduire les coûts dans les compagnies low cost ne fait que créer un environnement de travail plus difficile.

Ayant lui-même été membre du personnel de cabine, M. Coates peut attester des différences habituelles de conditions entre les compagnies aériennes à bas prix et les transporteurs traditionnels; il peut également expliquer pourquoi il est si important de faire monter le niveau plutôt que de le faire baisser. "Je suis passé de Ryanair à Aer Lingus. L'augmentation de salaire était indéniable, mais c'était aussi simplement l'approche et la culture de l'entreprise. C'est ce qui m'a le plus choqué lorsque j'ai changé de compagnie. Je venais d'une entreprise où tout était pression, pression, pression sur des choses comme les ventes — particulièrement les ventes. C'était un environnement de travail très difficile. Il y avait toujours une certaine pression chez Aer Lingus, mais pas autant. Une autre différence : Aer Lingus vous fournissait de la nourriture et de l'eau, ce que Ryanair n'a jamais fait. Alors que vous pouviez travailler 12 ou 13 heures par jour. En Europe, c'est une journée de travail tout à fait standard dans l'aviation. Donc disposer de sa nourriture est plutôt essentiel."

Une lutte encore plus intense en Europe de l'Est

Les grèves de 2018 ont permis de réaliser des avancées importantes en Europe occidentale et méridionale, mais elles ne se sont pas étendues à l'Europe centrale et orientale. Mariusz Skrzypek, organisateur principal à l'Initiative des employés de l'industrie aéronautique en Pologne, décrit la situation dans le pays : "En 2018, il y a eu une tentative de création d'un syndicat chez Ryanair, qui avait annoncé que tous les pilotes et le personnel de cabine seraient transférés vers des contrats de travail indépendant. L'initiative a été assez rapide et spontanée — plus de 300 personnes y ont adhéré. Toutefois, beaucoup de désinformation a alors été diffusée par les managers de Ryanair. Par exemple, l'idée que les travailleurs indépendants ne pouvaient pas adhérer à un syndicat, ce qui était faux." En fin de compte, la majorité a accepté le contrat sous statut d'indépendant. "En quelques mois, le syndicat a disparu", regrette M. Skrzypek. Ryanair n'a jamais rencontré ses représentants.

Même si la compagnie Ryanair s'est montrée particulièrement inflexible dans les pays d'Europe de l'Est, elle ne détient peut-être plus le titre d'employeur le plus dur du secteur. À ce titre, citons la compagnie hongroise à bas prix Wizz Air, qui a déployé ses ailes pour la première fois en 2003. En 2019, elle a atteint 200 millions de passagers, et tente aujourd'hui de devenir l'un des leaders de la reprise post-pandémie dans le secteur de l'aviation. Tous

s'accordent à dire que la direction élève l'attitude antisyndicale à un niveau inédit. "Ils sont extrêmement agressifs, déclare Mila Shamku, responsable des politiques pour l'aviation à l'ETF. Nos affiliés nous disent qu'ils sont encore plus agressifs que ne l'était Ryanair au début de son développement; c'est comme au 19^e siècle. C'est extra low cost, extra bon marché et leurs salaires et normes de travail sont très bas. Pendant ces deux dernières années de pandémie, ils étaient les seuls à faire d'énormes investissements — surtout au Royaume-Uni et en Italie, au rabais — parce qu'ils misent tout sur la saison estivale 2022." À l'instar de Michael O'Leary, le P.-D.G. de Wizz Air József Váradi n'hésite pas à exprimer son opinion sur les syndicats, déclarant dans une interview que Wizz Air pourrait simplement "fermer ses bureaux et aller ailleurs" si les travailleurs tentaient de s'organiser.

Mila Shamku explique que le niveau de peur est extrême dans l'entreprise. Les travailleurs qui sont prêts à parler à un syndicat refusent non seulement de parler à l'aéroport, mais considèrent même qu'être inclus dans le même groupe WhatsApp qu'un autre travailleur constitue un trop grand risque. M. Skrzypek cite d'autres exemples. "En Roumanie, plus de 20 membres du personnel de cabine et pilotes ont créé un syndicat en 2014. Wizz Air les a tous licenciés. Puis en 2020 à Kiev, en Ukraine, un groupe a créé un syndicat. Eux aussi ont tous été licenciés." Dans une enquête de 2021 menée auprès de pilotes concernant les conditions de travail et organisée par l'Association européenne des cockpits, les compagnies Ryanair et Wizz Air ont été classées dans la catégorie des "asociaux", à faible score, mais entre elles, la catégorie "relations avec les employés/relations de travail" affichait une différence nette. Ryanair s'est vu attribuer 45/100, un score plutôt faible et obtenu uniquement grâce aux progrès de la négociation collective de ces dernières années, mais qui reste beaucoup plus élevé que l'indigent 2/100

"Si un membre d'équipage manque d'eau pendant un vol, la seule option pour éteindre sa soif est d'acheter une petite bouteille à Ryanair, au prix de trois euros."

reçu par Wizz Air. Il faut toutefois préciser que Buzz, la filiale de Ryanair basée en Pologne, a reçu une note de 0/100 pour la même catégorie. L'exemple le plus extrême de manque d'attention à l'égard des employés nous est donné par Mme Shamku et M. Skrzypek qui ont reçu des informations indiquant que Wizz Air a poursuivi ses opérations en Ukraine jusqu'au moment de l'invasion russe, malgré les avertissements précédents, et n'a pas évacué ses équipages à temps.

Remédier au modèle d'emploi à bas prix

La détérioration des conditions de travail n'est pas nécessairement le résultat de la recrudescence de l'emploi atypique et des procédures de recrutement complexes dans le secteur, mais elle a certainement été favorisée par celle-ci. Des compagnies comme Ryanair et Wizz Air disposent de méthodes variées pour éviter une relation d'emploi directe. Par exemple, Ryanair embauche des travailleurs en passant par les agences Crewlink et Workforce — dont elle est en fait propriétaire — qui sont ensuite sous-traités à Ryanair, et uniquement à Ryanair. Dans certains cas, les travailleurs sont simplement, et de manière discutable, classés comme "indépendants". Une étude de 2019 commandée par la Commission européenne a révélé que les pratiques d'emploi atypiques "ont tendance à être plus répandues parmi les transporteurs à bas coûts"³. La même étude constatait que "le personnel de cabine et les pilotes dont le contrat de travail est conclu par l'intermédiaire d'une agence de recrutement sont généralement moins satisfaits de leurs conditions de travail que ceux qui sont directement employés par le transporteur aérien"; mais aussi que ceux qui "travaillent pour des compagnies low cost sont en général moins satisfaits que ceux qui travaillent pour des compagnies traditionnelles"⁴, et ce, même s'ils sont employés directement. Les formes d'emploi atypiques et les mauvaises conditions de travail ne sont donc pas toujours directement liées, mais la présence de ces deux éléments chez les compagnies aériennes à bas coût semble certainement créer un cercle vicieux pour les travailleurs.

Comme l'explique Eoin Coates de l'ETF, la prolifération des formules d'emploi atypiques dans l'ensemble du secteur intervient dans un paysage très complexe où les entreprises, les agences et les travailleurs sont souvent tous basés dans différents pays européens bien qu'ils soient reliés dans une même chaîne de travail. "C'est un problème croissant dans la juridiction de l'industrie

entraîner de graves conséquences, notamment lors d'une pandémie. L'ETF a d'abord dû faire pression sur le gouvernement polonais pour que les travailleurs indépendants de Ryanair et de la compagnie nationale LOT aient droit aux indemnités de chômage temporaire liées au Covid; droit auquel leur statut professionnel aurait pu les empêcher d'accéder. Mariusz Skrzypek, organisateur

Dans une enquête de 2021 menée auprès de pilotes concernant leurs conditions de travail, Wizz Air n'a obtenu qu'une note de 2/100 dans la catégorie "relations avec les employés/rerelations de travail".

aéronautique", déclare-t-il. "Nous pouvons être confrontés à un membre d'équipage de cabine polonais de la compagnie Wizz Air, basé en Pologne, volant pour un transporteur hongrois, employé par une société néerlandaise et payé par une société basée en Suisse." Une situation difficile à surveiller pour n'importe quelle organisation syndicale. "La raison en est simple : la plupart du temps, il s'agit d'échapper à l'impôt ou de réduire les frais généraux" — qui peuvent inclure les pensions, la sécurité sociale, les indemnités de congés et de maternité, pour n'en citer que quelques-uns. Ceci peut

de COZZ, explique que LOT est actuellement en train d'augmenter son nombre de contrats de travail indépendants, ce qui crée un dangereux précédent. "LOT est une entreprise d'État, ce qui signifie simplement que l'État encourage le travail sous statut indépendant dans le secteur de l'aviation en Pologne." Ryanair déclare désormais publiquement : "Nous ne faisons que suivre le modèle le plus présent sur le marché, c'est-à-dire celui de LOT." Pour Skrzypek, la solution est claire : "Personne ne représente ces travailleurs. Nous devons syndiquer les indépendants." ●

3. Commission européenne (2019) Study on employment and working conditions of aircrews in the EU internal aviation market : final report, p. 206.
4. *Ibid.* p. 66.