



A Tous PN EASYJET

www.unac.asso.fr/easyjet

pneasyjet@unac.asso.fr

mercredi 7 juillet 2010

ENTREPRISE FICTION !

Il est temps maintenant de sortir des faux-semblants. Nous avons été suffisamment patients, l'Entreprise Easyjet doit maintenant appliquer entièrement la législation française. Qu'on cesse de nous prendre pour des perdreaux de l'année !

Depuis plusieurs mois, les élus et représentants de l'**UNAC** demandent à la direction d'Easyjet de faire la lumière sur le statut juridique, économique et social de l'entreprise en France.

En effet, les représentants de la Direction nous disent un peu tout et n'importe quoi sur cette question. Jugez-en vous même : régulièrement, au cours de la réunion du Comité d'ENTREPRISE, la Direction nous dit qu'il n'y a pas d'ENTREPRISE en France !

Nous sommes donc les élus d'un comité de « NON-ENTREPRISE » !

Ils sont forts chez Easyjet !

Mois après mois les réponses apportées à nos questions se sont avérées floues, incorrectes, voire mensongères. Nous assistons en fait à une partie de mystification bien orchestrée pour continuer à fonctionner en marge de la législation française en matière de droit du travail et de représentation des salariés.

Si la clarification sur ce statut n'avait pas une importance vitale pour la vie quotidienne des salariés dans l'entreprise et des impacts économiques individuels et collectifs, nous pourrions rire devant tant d'approximation.

Il nous apparaît maintenant indispensable de mettre l'entreprise face à ces incohérences.

L'**UNAC** va donc demander le vote d'une motion lors du prochain CE fin juillet pour donner mandat à un avocat afin d'intervenir en justice au nom du comité d'entreprise afin qu'EasyJet en France respecte toutes les obligations qui incombent aux employeurs en matière de droit du travail.

EasyJet ne peut continuer de bafouer les lois sociales et refuser par exemple, de financer les congés de formation individuelle (FONGECIF), d'éviter de faire bénéficier tous les salariés de la participation aux bénéfices de l'entreprise, etc.



Fini l'amateurisme, nous exigeons la transparence et plus d'honnêteté

PAS DE LÉGISLATION À LA CARTE

L'application de la législation française doit se faire complètement. Il n'y a pas le choix entre le menu ou la carte, ce n'est pas une législation à option (pas d'opt-out pour Easyjet). Nous voulons une application pleine et entière de la loi.

Nous avons également tenté d'associer les autres organisations syndicales à nos demandes sans grand succès jusqu'à présent. Nous demandons aux élus de la CFTC et du SNPL (pilotes) de soutenir et de voter la motion de l'**UNAC**. Dans le cas contraire, si nous n'obtenons pas un vote unanime, l'**UNAC** entreprendra seule l'action en justice pour clarifier la situation d'Easyjet en France.

VISITES MEDICALES DU TRAVAIL

Le code du travail est très strict en matière de santé pour les salariés et exige pour certaines professions (dont la nôtre) une visite médicale du travail annuelle. Depuis trois ans, nous constatons qu'Easyjet ne met pas tous les moyens nécessaires pour que ses salariés bénéficient d'une surveillance adaptée aux exigences de notre métier.

Or les visites médicales du travail sont un moyen efficace pour détecter les maladies professionnelles, les troubles psychosociaux et du sommeil. La compagnie conteste le droit à une visite médicale du travail annuelle et dit également éprouver des difficultés pour organiser une visite tous les deux ans. Nous avons donc décidé d'interpeller l'inspection du travail sur ce différend avec la compagnie dans le but de faire respecter le droit à une visite médicale annuelle pour tous les PNC.

Nous rappelons à la direction de l'entreprise que lorsque l'absence de visite médicale obligatoire due à une faute de l'employeur a causé un préjudice au salarié et que peut être établie l'existence d'un lien de causalité entre cette faute et ce préjudice, la responsabilité de l'employeur se trouve engagée.

RÈGLES D'UTILISATION DES PERSONNELS DE CABINE

Nous fonctionnons aujourd'hui avec des règles qui ont été établies par la compagnie et validées uniquement par les syndicats anglais (UNITE). L'hiver 2009/2010 a été désastreux en matière de respect des règles et ce « rostering protocol » a montré toutes ses limites (changements incessants des plannings à la dernière minute, aucun respect de la vie privée et sociale des cabin crew, menaces de la part des agents de planification (crewing). Nous craignons aussi que les mois de juillet et août ne nous apportent le même lot de problèmes. Il nous apparaît donc URGENT de mettre en place un véritable accord d'entreprise avec des règles strictes et précises qui doivent permettre, à l'entreprise et à ses cabin crew, de fonctionner d'une manière plus sociale.

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL CHOISI

Vous êtes nombreux à avoir demandé à la Compagnie de pouvoir bénéficier d'un mi-temps ou d'un 75 % et la réponse a systématiquement été négative sans que la décision soit motivée.

Le travail à temps partiel choisi est un mode d'organisation qui permet de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, très demandé par les salariés ayant des responsabilités familiales, mais qui peut également intéresser tous les autres et notamment à partir d'une certaine ancienneté. Lorsque ce temps partiel se fait sous la forme de « temps alterné », en alternant les mois ON et les mois OFF, il offre un autre avantage c'est celui de permettre des créations d'emplois (et des promotions).

Nous demandons à la Direction d'ouvrir des négociations sur ce sujet. Nous considérons qu'il s'agit là d'une avancée sociale primordiale qui ne doit pas être balayée du revers de la main par la Direction.

Votre délégué syndical : Eric CUNNAC

BULLETIN D'ADHÉSION UNAC

Nom : Prénom : Matricule :
Adresse :
Code postal : Ville :
Téléphone : Tel port : Grade :
Mail :@.....