

VOTATIONS DU 26 SEPTEMBRE

Oui au mariage pour tous

Propos recueillis par Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Le SEV s'engage pour un Oui au mariage civil pour toutes et tous en votation le 26 septembre. Deux de ses membres donnent leurs arguments.



Xenja Bösiger

Membre SEV, ancienne responsable Jeunesse et recrutement

Pour moi, en tant que femme pansexuelle, le genre n'a aucune incidence sur la personne

dont je tombe amoureuse. Je suis d'autant plus consternée que la loi évalue mes relations différemment selon la personne avec laquelle je suis et m'accorde plus ou moins de droits. Par exemple, en tant que femme mariée, j'ai accès à la médecine reproductive. Mais si je devais m'associer à une autre femme, cet accès me serait refusé pour cette seule raison.

Ce n'est pas parce que le mariage n'est aujourd'hui pas ouvert à tous les couples que des partenariats ou familles de même sexe ne constituent pas une réalité et une part non négligeable de notre société. En assouplissant le droit au mariage, nous reconnaitrions aussi cet état de fait et assurerions aux couples mariés et à leurs enfants la protection à laquelle ils ont droit.

La justice sociale a toujours constitué une revendication de base des syndicats. C'est pourquoi le SEV peut s'exprimer en faveur de cette nouvelle loi.

Dans 16 Etats européens le mariage homosexuel est aujourd'hui permis. Il est grand temps que la Suisse se mette au diapason. Suite au référendum, nous voterons le 26 septembre prochain sur le « Mariage pour tous ». Nous avons ainsi une chance de faire un pas important en direction de l'égalité. En tant que femme mariée depuis peu et femme queer, je trouve que le moment est venu ! Et comme le dit la campagne assez justement, ce que je veux soutenir c'est simplement « l'amour, sans privilèges. »



Max Krieg

Président de la PV Bern

Le 26 septembre, j'appelle le peuple suisse à soutenir le droit au mariage pour les couples homosexuels, ouverture qui a déjà reçu l'approbation des Chambres fédérales. Le nouveau droit remplace la loi sur les partenariats enregistrés entrée en vigueur en 2007, qui règle la reconnaissance sur le plan juridique des partenariats homosexuels mais contient par contre une inégalité de traitement au niveau du droit d'adoption, de la naturalisation facilitée, des rentes de veuves de l'AVS, etc. Le Parlement propose une égalité juridique de tous les partenariats dans le nouveau droit matrimonial. Ce dernier abolit toute discrimination des partenariats homosexuels (excepté en ce qui concerne les rentes de veuves et veufs de l'AVS). Il donne en outre aux couples de femmes les mêmes droits d'accès aux dons de sperme, conformément à ce qui est actuellement prévu par la législation suisse. Toutes les femmes sont ainsi mises sur pied d'égalité.

Pour une partie des opposants, les homosexuels doivent continuer à ne pas avoir les mêmes droits, bien que la Constitution fédérale stipule très clairement dans son article 8, al. 2 que personne ne peut subir de discrimination du fait de son mode de vie et qu'elle garantit dans son article 14 le droit au mariage (sans autre précision).

Certains opposants se heurtent uniquement à l'accès aux dons de sperme pour les couples de femmes et à l'adoption pour tous les couples homosexuels. Ils sous-entendent ainsi que ces couples ne sont pas de bons parents et qu'ils ne peuvent pas assurer le bien-être de l'enfant. Ce mythe est depuis longtemps réfuté, aussi bien par les milieux scientifiques que par la réalité.

Lors de cette votation, il s'agit de signaler l'ouverture des Suisses pour les droits d'une minorité non négligeable de la société et de nous opposer à une discrimination séculaire (et à ses conséquences).

C'est pourquoi, chères et chers collègues de tous âges, lorsque vous recevrez la documentation de vote : acceptez le projet de loi qui garantit les mêmes droits civils à toutes et tous. Et pensez également que des enfants avec des prédispositions homosexuelles peuvent naître dans chaque famille et qu'ils nécessitent les mêmes soins et la même attention sans restriction.



SWISSPORT

Accord pour une CCT de crise

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Bien sûr, tout n'est pas subitement devenu rose à l'aéroport de Genève. Mais, après des mois de lutte où la direction de Swissport était restée sourde aux revendications légitimes des salarié-e-s, celle-ci semble enfin avoir compris que le personnel au sol ne peut pas être une simple variable d'ajustement de la crise. Sans lui, aucun avion ne décolle.

Le débrayage de trois heures le 14 juillet d'une partie des salarié-e-s qui a passablement perturbé le trafic aérien a poussé la direction à signer une CCT de crise. S'il n'est pas à l'initiative du mouvement de débrayage, le SEV lui a manifesté toute sa solidarité et son soutien au vu des attaques de Swissport en janvier sur les conditions de travail.

Négociée en 48h et approuvée

en assemblée à une très large majorité (87%), la CCT de crise rétablit partiellement des acquis et contient notamment des nouvelles primes dont une prime de rigueur covid et une prime étendue de port de charge qui constitue un nouveau droit pour les auxiliaires. L'accord prévoit aussi quelques primes supplémentaires, notamment pour le check-in; il rétablit la participation de l'entreprise aux primes d'assurance maladie (200 francs par mois), limitée au personnel fixe.

La CCT de crise est conclue pour une durée de 9 mois rétroactivement du 1er juin au 28 février 2022. Il est prévu de débiter dès octobre des négociations pour arriver à une CCT pérenne.

Début janvier, profitant d'un vide conventionnel et de l'excuse du covid, la direction de Swissport imposait à ses 1000 employé-e-s de nouveaux contrats de travail. Avec, à la clé, une détérioration massive des conditions de travail et de sa-

laire. Dans un aéroport rendu désert par la crise, les manifestations des salarié-e-s ne réussissaient pas à faire plier la direction. Le 1er juin dernier, les nouveaux contrats entraient brutalement en vigueur. Pas pour longtemps toutefois. La reprise du trafic cet été a changé la donne et a redonné du sens au débrayage permettant aux syndicats de montrer leur capacité de nuisance. Un message que la direction a très bien compris à la veille des grands départs.

Pour Pablo Guarino, secrétaire syndical SEV-GATA en charge de l'aéroport, « cet accord rétablit des acquis supprimés dans les contrats individuels de Swissport (principalement la participation à la caisse maladie), établit des mesures de compensation pour le personnel ayant subi les pertes de salaires les plus élevées, amoindrit d'autres dispositifs déjà mis en place (horaires coupés, annualisation des horaires), rétablit un cadre limitant

le recours au personnel auxiliaire (avec un plafond de 1400 heures par an) et valorise de façon plus équitable les pénibilités de travail liées soit au travail physique soit aux tensions liées à la période du Covid (nouvelle prime saisonnière) ».

L'accord est loin d'être parfait puisque Swissport a maintenu les baisses salariales et l'augmentation du temps de travail et ne répond pas à l'entier des besoins légitimes exprimés par les employés. Il « est un gage de bonne foi de l'entreprise à rétablir un dialogue social prenant en compte les demandes du personnel » explique Guarino.

En assemblée générale, le personnel a décidé d'accepter l'accord dans l'espoir de retrouver des conditions de travail dignes dès la fin de la crise. Élément important, la direction s'engage à entamer les négociations « en vue de conclure une CCT à long terme dès le mois d'octobre ».

Vers une solution de branche ?

L'aéroport de Genève, la concurrence fait rage entre Swissport et Dnata. Les compagnies aériennes mènent le bal des changements de fournisseur au sol, ce qui met à rude épreuve les conditions de travail.

Afin de limiter cette concurrence malsaine, l'idée d'une CCT applicable à toute la branche est apparue. Une enquête, révélée par Le Courrier, menée par les autorités a révélé des différences importantes entre les salaires du personnel fixe

et auxiliaire, qui s'apparentent à de la sous-enchère salariale abusive et répétée. Dès lors, l'État de Genève a la responsabilité de réglementer ce secteur. En améliorant les conditions de travail des plus précaires espèrent les syndicats. Les partenaires sociaux ont été approchés afin de négocier une CCT pour le secteur. Un délai au début septembre leur est imparti pour aboutir à une solution. Sinon l'État fera rédiger un contrat-type de travail.

VEBEGO

Péjoration limitée

SEV-GATA A partir du 1er octobre, un nouvel acteur fera son apparition à l'Aéroport de Genève : Vebe-go. L'entreprise active dans le Facility Service (services aux entreprises) a remporté l'appel d'offre de Swissport au détriment d'ISS. 88 personnes travaillant notamment dans le nettoyage des avions étaient concernées. Toutes se sont vu proposer un emploi chez Vebe-go, en échange d'une grille salariale revue à la baisse ou sont restées chez ISS. La CCT ISS est prolongée six mois en octobre, avec toutefois un plafonnement des salaires.

Déjà fragilisées par des mois de RHT (chômage partiel), les personnes concernées ont accepté à l'unanimité cet accord. D'ici au 1er avril 2022, les partenaires sociaux, dont SEV-GATA, négocieront une nouvelle CCT.

L'entreprise sous-traitante de Swissport se présente comme familiale. En fait, elle est la filiale d'une holding active dans quatre pays qui emploie 36 000 personnes (un personnel à grande majorité féminin et à temps partiel) dont 6000 en Suisse.