

TransN: salaires et CCT

18 décembre, 20h30, Hôtel des Communes aux Geneveys-sur-Coffrane: invitation à une **assemblée extraordinaire** des membres des sections SEV-TN, TPCV & TRNrail. La délégation SEV présentera les résultats obtenus lors de la première ronde de négociations salariales avec la direction transN du 7 novembre. En outre, nous débattons de propositions pour le renouvellement de la CCT. Il est donc primordial que les travailleuses et les travailleurs syndiqué-e-s puissent prendre position sur ces thèmes importants. Nous nous réjouissons d'ores et déjà de te rencontrer afin de débattre des requêtes salariales 2019 et de définir de la suite des négociations. Jean-Pierre Etique

Votez vite!

Ce 25 novembre est un week-end de votations fédérales avec deux questions importantes pour les travailleurs. C'est pourquoi le SEV a appelé dans sa dernière édition à refuser l'initiative dite « pour l'autodétermination » de l'UDC et la loi sur la surveillance des assurés qui a des chances de succès. Rejetez ces deux objets qui font reculer les droits des travailleurs souvent usés par un monde du travail qui abîme les corps et les têtes. Chaque voix compte !

CFF Cargo: coalition dans l'Arc jurassien

Des député-e-s de différents partis des cantons de Berne, Jura et Neuchâtel vont déposer prochainement des motions communes afin de garantir la desserte du trafic par wagon isolé dans l'Arc jurassien. Ils demandent à leurs gouvernements respectifs de s'engager en collaboration avec d'autres cantons et les acteurs du transport de marchandises à trouver des solutions afin de maintenir ces transports sur le rail et au-delà du moratoire de deux ans obtenus. Il s'agit de défendre un service public et des emplois locaux. Les motionnaires rappellent en outre que le démantèlement prévu bafoue la volonté du peuple suisse du transfert de la route au rail et les accords de Paris signés pour une réduction des émissions de CO2. Affaire à suivre.



Après quelques turbulences, les CCT Swissport et SBS sont désormais acceptées.

CCT SWISSPORT / SBS

Les CCT ont pris leur envol

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

Après un premier résultat de négociations CCT refusé par les membres, une solution est désormais sous toit et entre en vigueur le 1er janvier 2019. Les deux CCT Swissport et Swiss Baggage Sorting (SBS) offrent des améliorations pour le personnel concerné à Zurich aéroport.

Les membres des syndicats SEV-GATA, SEC Suisse et SSP ont clairement rejeté les premières CCT négociées chez Swissport et SBS en octobre (notre édition du 25 octobre). Depuis, les partenaires sociaux se sont mis d'accord; la majorité des membres ont accepté les CCT lors des assemblées qui ont procédé au vote. Elles s'appliquent au personnel du site de Zurich engagé avec un salaire mensuel ou un salaire-horaire et leur durée de validité est de trois ans.

Regula Pauli, secrétaire syndicale SEV, est soulagée: « En comparaison avec le précédent compromis, lors des négociations complémentaires du 1er novembre il a été possible d'obtenir des améliorations. Ceci grâce au soutien des membres qui se sont organisés et mobilisés, et ont exprimé clairement leurs exigences qui étaient tout à fait justifiées. Si les CCT avaient été rejetées, nous n'aurions pas pu éviter la situation de vide contractuel. »

Les principaux changements

Les nouvelles CCT offrent aux collaboratrices et aux collaborateurs une augmentation générale des salaires. Il a été en outre décidé que les droits acquis, les points pour les horaires irréguliers et les jours libres ne subiront pas de modification pour le personnel existant. Par contre, les compensations pour les fonctions touchées par les réorganisations FMO et auRoRa seront supprimées au 31 décembre 2018.

Voici encore quelques adaptations dans les nouvelles CCT:

Augmentation de salaire de 4% étalée sur

trois ans (2019: 2 %, 2020/2021: 1 %). En 2019 et en 2020 des entretiens personnels au sujet des salaires auront lieu.

Hausse de la participation au bénéfice liée au résultat de l'entreprise (pour un EBITDA de 95 %: 250 fr., de 100 %: 500 fr., de 105 %: 750 fr., de 110 %: 1000 fr.

Introduction d'un nouveau modèle de travail avec salaire mensuel «ML Flex» qui propose plus de flexibilité – moins de jours libres et plus de tours partiels – et une indemnité de 750 fr. par mois pour compenser cette flexibilité. Ce modèle doit être appliqué principalement aux nouveaux employé-e-s et sur demande, il peut être aussi accessible au personnel existant. Il entre en compte pour le calcul du quota CCT.

Introduction de trois options pour le personnel existant qui, sur une base volontaire, aimerait plus de flexibilité pour les jours libres et les tours partiels, contre rémunération.

Limitation de la part de travail temporaire effectué par des tiers à 12,5 % du total des heures travaillées.

Adaptations à la pratique courante pour les discussions de routine, les temps de repos lors des tours partiel et longs, l'encadrement de la famille et les situations de maladie.

SEV-GATA est convaincu d'avoir obtenu un bon résultat avec ces CCT. Après plus de dix ans durant lesquels les salaires n'ont pas évolué, les adaptations salariales sont très positives. La participation au résultat qui était jusqu'ici octroyée librement et qui est maintenant obligatoire représente une nette amélioration.

En ce qui concerne le nouveau modèle de travail ML Flex, SEV-GATA est par contre sceptique. Car on peut se demander s'il est possible de recruter du personnel à de telles conditions, et si ce n'est pas le cas, quelles seront les conséquences pour le personnel existant? « En tant que syndicat, nous sommes fondamentalement critiques envers les modèles de travail tels que ML Flex qui prévoit un décalage entre les collaboratrices et les collaborateurs au niveau des conditions d'engagement. Cela crée des situations de concurren-

ce parmi le personnel soumis à la CCT », explique Regula Pauli avec inquiétude.

Après l'acceptation des deux CCT, celles-ci doivent maintenant être rédigées jusqu'au 6 décembre et publiées à la fin de l'année. Les deux conventions collectives presque identiques entreront en vigueur au 1er janvier 2019.

Renversement de tendance

Les nouvelles CCT représentent un renversement de la tendance: avec les conditions actuelles – le domaine de l'aviation subit une pression énorme car il doit être toujours plus rapide à des prix toujours plus bas – normalement les conditions seraient revues à la baisse. Mais les attentes du personnel envers les CCT étaient grandes, surtout au vu du bon résultat de Swissport durant les années précédentes. Le nombre de passagers et d'avions de la flotte a constamment augmenté mais les effectifs sont restés les mêmes. S'ajoute à cela un été particulièrement chargé qui a exigé énormément du personnel au vu des sous-effectifs. Au vu de ces circonstances, il était clair que les nouvelles CCT devaient afficher une évolution positive afin que le personnel perçoive la reconnaissance de l'entreprise. Sans le soutien des membres, il n'aurait pas été possible d'obtenir un tel résultat. « Nous remercions toutes et tous pour l'énorme engagement. Sans nos membres, leur présence et leur collaboration, le processus CCT qui fut parfois turbulent aurait débouché sur une toute autre situation », souligne Regula Pauli.

Toutefois ce bon résultat ne signifie pas que SEV-GATA peut dormir sur ses lauriers. Il s'agit maintenant d'implanter correctement et avec toute l'attention nécessaire les nouvelles dispositions dans les CCT, également en ce qui concerne les adaptations rédactionnelles. « Le thème de la charge de travail n'est pas résolu par la nouvelle CCT. Nous allons devoir nous préoccuper de ce problème en particulier chez SBS et dans le secteur Ramp », conclut Regula Pauli.