

NÉGOCIATIONS SALARIALES CHEZ SWISS

La pression des pilotes a été utile

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

SEV-GATA a obtenu pour le personnel au sol de Swiss une augmentation des salaires substantielle de 4,3% au 1er janvier 2023 (voir journal SEV 13/2022). Les partenaires sociaux ont maintenant convenu de la manière dont les 3,3% d'augmentation générale et le pour cent pour les augmentations individuelles allaient être répartis. Philipp Hadorn, secrétaire syndical et président de SEV-GATA, peut maintenant se préparer aux prochains défis chez Swiss.

Selon l'accord du 7 novembre, les quelque 1500 employé-e-s soumis à la CCT du personnel au sol reçoivent une augmentation générale des salaires de 2,5%, mais au moins 200 francs par mois (pour un temps complet). Toutes les plages salariales sont en outre relevées de 200 francs par mois, soit 2600 francs par année, dans le minimum comme dans le maximum. «Ainsi les bas salaires profitent d'un plus grand pourcentage d'augmentation par rapport aux hauts salaires», explique Philipp Hadorn. «Nous faisons cela car le renchérissement qui se répercute au quotidien sur les denrées alimentaires, les frais de chauffage, les caisses maladie etc. pèse plus lourd dans les ménages avec des bas revenus. Swiss a laissé ici une marge de manoeuvre aux organisations du personnel et a reçu en contrepartie la même marge pour les augmentations individuelles : les supérieurs seront informés du montant attribué à leur team et ils pourront faire une proposition de répartition. Ensuite les consultants RH et le team de compensation contrôleront les propositions afin d'éviter les favoritismes et autres problèmes. Durant le premier trimestre 2023 nous recevrons un rapport sur les montants versés et l'application des augmentations salariales.»

En plus, le personnel au sol reçoit plusieurs milliers de francs issus de plusieurs versements de primes uniques, selon ce qui a été convenu le 19 octobre (voir journal 13/2022).

Comment est-on arrivé à ce résultat ?

Philipp Hadorn : Chez Swiss la dernière augmentation de salaire datait du 1er janvier 2020 et se montait à 1,8%, ce qui était correct au vu du renchérissement alors quasi inexistant. Ensuite durant la crise du coronavirus il n'y a pas eu d'augmentation, par contre une CCT de crise, et en plus des licenciements de masse dès le mois de mai 2021. Notre revendication salariale se composait de trois éléments : une compensation du renchérissement, une garantie supplémentaire du pouvoir d'achat en particulier à cause de la hausse des coûts énergétiques et des primes de caisses maladies (qui ne figurent pas dans l'indice des prix à la consommation) et troisièmement une augmentation

générale des salaires de 3% supplémentaires. Nous avons eu le courage de nous rendre aux négociations salariales avec un assez gros paquet de revendications. D'abord les positions étaient bien sûr très éloignées et plusieurs rondes de discussion ont été nécessaires. Ce qui a joué en notre faveur, c'est le grand manque de personnel chez Swiss, et le fait que les pilotes ont failli faire la grève, l'entreprise avait ainsi tout intérêt à parvenir à un accord avec nous, les représentants du personnel au sol. Ceci a aussi constitué une base pour les accords salariaux avec les autres catégories.

Comment évalues-tu ce résultat ?

Avec ces 4,3% et les diverses primes uniques pour un total de 7700 francs par personne en l'espace de douze mois, ce résultat est très bon pour le personnel. On peut dire que c'est cette année l'un des plus grands succès au niveau des revendications salariales au SEV et même au-delà du SEV. Un succès tout particulier est le versement anticipé de 2500 francs de «pay-back» découlant de la CCT de crise, bien que cette dernière n'ait été appliquée que peu de temps (du 1er mars au 31 décembre 2022). Ainsi Swiss doit rembourser plus que ce qu'elle a pu économiser. Tout d'abord on avait parlé d'un paiement par tranches jusqu'en 2026 et les collègues qui quitteraient l'entreprise entre-temps ne recevraient plus les versements. Un goût un peu amer nous a été laissé par la prime de remerciement que Swiss a soudain édictée de manière unilatérale en plus des autres versements selon CCT. Cela montre une compréhension toute patronale et sera l'un des thèmes du séminaire que nous organiserons avec Swiss encore cette année dans le but d'avoir un partenariat social sur un pied d'égalité. Les licenciements de masse qui ont été décidés par la direction malgré les sacrifices que le personnel avait acceptés en particulier avec la CCT de crise ont laissé des traces. On ne peut pas nier le fait que cela a été une erreur car l'entreprise a maintenant vraiment des problèmes de sous-effectifs et qu'elle est en train de rechercher intensément du personnel. De notre point de vue, avec ces licenciements

Lufthansa fait-elle pression sur sa filiale Swiss, par exemple avec des attentes élevées en termes de bénéfices ?

P. H. : Concernant les pertes de Swiss durant les deux dernières années, elles étaient certainement élevées mais elles sont restées en-dessous des bénéfices accumulés durant les deux années précédentes. Le groupe devrait montrer de la compréhension si durant la dernière décennie on a pu évoluer avec des bénéfices, sauf durant deux mauvaises années. Ce ne serait pas correct de toujours prélever les bénéfices et de ne pas oc-



En raison aussi de la pression des pilotes (action du 29 septembre), Swiss était intéressée à conclure les négociations salariales pour le personnel au sol, qui a contribué au bon résultat de l'entreprise malgré les sous-effectifs.

de masse Swiss a complètement ignoré le cadre légal. On ne peut pas tolérer qu'une telle chose se reproduise. Les plaintes à ce sujet se trouvent maintenant devant le tribunal de district compétent.

Quels sont les prochains défis pour SEV-GATA chez Swiss ?

Pour beaucoup de collaboratrices et collaborateurs, actuellement les conditions de travail sont difficilement supportables. D'une part il y a trop peu de personnel et l'entreprise est en train d'en recruter. D'autre part le travail avec des horaires irréguliers est pesant. Nous recherchons des solutions pour faire baisser cette charge, par exemple concernant les jours supplémentaires de tours de nuit que les gens doivent assurer plusieurs fois par année, ce qui représente un effort considérable pour les personnes plus âgées selon les tâches à accomplir. Ensuite il faut clarifier l'évolution des indemnités. Par

exemple les suppléments pour service de piquet ou service de nuit se situent depuis des années au même niveau, bien que l'intensité du travail ait augmenté avec les sous-effectifs, et qu'il est très difficile de trouver des gens... En ce qui concerne les efforts de Swiss, rendus publics par le nouveau CEO, de tendre à une production durable du trafic aérien pour la protection du climat, SEV-GATA a l'impression que cela n'est pas que du marketing, et nous comptons là-dessus. De plus le taux d'organisation est à nouveau en bonne voie dans le domaine de l'aviation, et malgré les suppressions de personnel notre évolution est positive. Nous allons continuer à montrer aux collaboratrices et collaborateurs ce que nous pouvons faire pour eux. Et nous voulons tenter de convaincre les gens qui profitent de notre action sans être membre du syndicat que cela vaut la peine d'adhérer, et qu'il est nécessaire de nous soutenir

«Qui porte le logo Swiss, doit proposer de la suissitude»

trouver des contributions à fonds perdus lorsque la filiale est en crise. Swiss est l'une des filiales les plus rentables du groupe et elle s'est très vite redressée. La garantie fédérale pour recevoir des prêts bancaires y a contribué, grâce à cela Swiss a pu économiser beaucoup d'argent. Néanmoins, le groupe a apparemment ses propres intérêts. Nous les syndicats avons du pain sur la planche, en particulier en regard de la sécurisation des postes de travail. Il faut pouvoir garantir des offres de vols directs depuis la Suisse et que l'aéroport de Zurich reste un hub. De plus, Luf-

thansa examine de nombreux services pour déterminer où ils seront proposés à l'avenir dans le groupe. En résumé : des unités entières seront retirées de filiales comme Swiss et transférées dans des structures qui fourniront les prestations pour l'ensemble du groupe. Ceci est une menace pour Swiss qui perdra en autonomie. Cela amène de l'insécurité parmi le personnel. SEV-GATA exige que la grande partie des prestations de Swiss soit fournie en Suisse, pour l'entreprise et voire même pour tout le groupe. Car qui porte le logo Swiss doit aussi porter de la suissitude !

CFF CARGO

Nouveaux profils pro sous la loupe

Markus Fischer Au début juin nous avons informé sur les nouveaux profils professionnels et leur application au 1er janvier 2023 (Journal SEV n°7 et 8/2022). Début septembre, le personnel a reçu une lettre et a dû signer un avenant au contrat de travail, ce qui a provoqué beaucoup d'insécurité. Les formulations peu claires ont suscité de la méfiance et les supérieurs n'ont pas répondu aux questions de manière satisfaisante. De plus, une «organisation proche du SEV a donné des informations problématiques» selon le secrétaire syndical SEV Philipp Hadorn, qui a proposé aux membres des heures de présence en ligne. Voici les thèmes principaux abordés : de nombreux mécanicien-ne-s de locs B trouvent injuste que l'on puisse exiger d'eux les formations d'examineur wagons et chargement (PWL), visite opérationnelle du train (BZU) et télécommande par radio (TCR) sans qu'ils ne reçoivent pour autant plus de salaire dans leur nouveau niveau d'exigences (NE) H avec courbe salariale normale par rapport à leur ancien NE G avec la courbe des mécaniciens. Et que par contre le personnel des locs B100 de niveau 3, grâce au changement du NE F au NE G au 1er janvier 2023, reçoit au minimum 3000 fr. de plus. «Au moins les plus de 58 ans ne sont pas concernés et le personnel de locs B profite maintenant d'une progression accélérée sur 10 ans», précise Philipp Hadorn. A voir si ces formations seront nécessaires pour pallier un retard technique. Et bien souvent on trouve assez de volontaires : «Beaucoup aiment travailler dans des fonctions polyvalentes, aussi avec la télécommande par radio et le contrôle des véhicules. Cette flexibilité est la nouvelle philosophie de CFF Cargo. On veut que les mécaniciens B soient des anciens mécaniciens B100 au bénéfice de ces formations qui, en tant qu'agents de manoeuvre, connaissent déjà tout.» Selon le groupe CFF, l'évaluation Toco pour les mécaniciens B a donné un NE plus bas et on ne peut l'ignorer. Le SEV a exigé un réexamen et «a pu éviter une classification à deux vitesses», ajoute Hadorn.

Autre sujet : le personnel des locs B100 de niveau 2, qui n'a pas suivi les trois formations mais celle de PWL, reçoit dès le 1er janvier 2023 une prime de 1500 fr. reconduite chaque année. Ceci est également valable pour les catégories du personnel de manoeuvre A40 et Ai40.

Enfin, avec le NE plus élevé, le personnel des locs B100 change de modèle de retraite anticipée, passant de Valida à Priora. C'est un problème pour les collègues qui, après plusieurs années chez Valida, partiront à la retraite anticipée prochainement. Il y a bien sûr une clause pour les cas de rigueur qui prévoit des versements dans la caisse de pensions mais ceci n'amène pas toujours une solution satisfaisante.

Le SEV se tient à disposition en cas de question. Les supérieurs hiérarchiques et les RH ont parfois plus de facilités à répondre car ils ont accès aux dossiers personnels.