

SWISS

Salaire plus élevé

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

En plus des augmentations salariales réjouissantes et des primes uniques que les syndicats ont obtenues pour 2023 pour l'ensemble du personnel au sol de Swiss, des améliorations salariales supplémentaires sont prévues pour le service technique. Pour faire face aux sous-effectifs et à l'augmentation de la charge de travail, Swiss a convenu de cette mesure avec les syndicats pour garder son personnel et pouvoir mieux recruter du nouveau.

Lors des négociations salariales menées pour 2023, les syndicats ont obtenu une augmentation générale de la masse salariale de 3,3 % pour les quelque 1500 collaboratrices et collaborateurs soumis à la CCT du personnel au sol de Swiss – tous les salarié-e-s recevant un minimum de 200 francs par mois afin que même les revenus les plus bas puissent aussi faire face au renchérissement. S'y ajoutent des augmentations salariales individuelles de 1% de la masse salariale et diverses primes uniques s'élevant à plusieurs milliers de francs (voir journal SEV du 25 novembre 2022).

Les partenaires sociaux ont maintenant pu convenir d'améliorations salariales additionnelles pour le personnel occupant des fonctions techniques afin de pallier à l'énorme manque d'effectifs dans ce domaine. Ces derniers subissent cette situation depuis des mois et ils sont contraints à travailler davantage au détriment de leur santé. En découlent des cas de maladie et des résiliations, ce qui aggrave encore les choses pour ceux qui restent, alors qu'il est toujours plus difficile de trouver de nouveaux employés – un cercle vicieux.

Swiss a fait les mauvais calculs en planifiant son personnel, ce qui a entraîné cette pénurie de main-d'oeuvre. «La direction a licencié trop de personnes pendant la crise du coronavirus», affirme Philipp Hadorn, secrétaire syndical SEV et président de SEV-GATA, la section qui soutient le personnel au sol du secteur aérien. «Swiss a fait fi de nos avertissements et protestations et a procédé à un licenciement de masse en mai 2020, qui n'a pas épargné le personnel technique. Préalablement, les collaborateurs et collaboratrices bénéficiant de conditions de retraite anticipée relativement bonnes avaient été encouragés à faire le pas. Et maintenant ils auraient besoin d'eux urgemment, alors qu'ils sont partis en préretraite ou travaillent dans d'autres entreprises souvent en dehors du secteur de l'aviation. Par ailleurs, Swiss a sous-estimé que les autres entreprises allaient aussi chercher du personnel après la crise et pourraient même débaucher des collaborateurs de Swiss.»

Ces derniers mois, des collaborateurs avec des compétences techniques dont la forma-

tion a coûté cher à Swiss, sont partis. D'autres laissent entendre qu'il y aurait des postes plus intéressants pour eux. Swiss constate ce «risque de changer d'emploi» surtout chez les jeunes employé-e-s et ceux qui songent à fonder une famille.

En plus, actuellement la charge de travail augmente pour l'entretien technique des avions chez Swiss, donc par là-même les besoins en personnel, parce que plusieurs appareils qui avaient été transférés en Jordanie pendant la crise du coronavirus sont de retour. Ceci pour pouvoir assurer davantage de correspondances ou comme avions de réserve et garantir la disponibilité de la flotte, vu les problèmes qui existent à l'heure actuelle surtout avec le réapprovisionnement en moteurs.

Des modèles de salaires plus attractifs

Afin de lutter contre les départs et faciliter le recrutement de personnel, Swiss a consenti à octroyer des modèles salariaux plus attractifs pour le personnel au sol occupant des fonctions techniques. Ils se démarquent des modèles existants de la manière suivante :

- **Un salaire de départ plus élevé et conforme au marché**, attractif par rapport aux autres domaines techniques.
- **Une différence est faite en fonction de la formation** (avoir terminé un apprentissage ou accompli un Bachelor, un Master ou équivalent).
- **L'expérience professionnelle est davantage prise en compte**. Elle est définie par rapport aux années de service dans une fonction ou, le cas échéant, au cumul des années d'expérience professionnelle pouvant être prises en compte lors de l'engagement.
- **La progression salariale au début de carrière est mieux définie**.

Systématique et fixation contractuelle

Les nouveaux modèles salariaux entrent en vigueur avec effet rétroactif au 1er janvier 2023 et sont définis par écrit dans une convention qui a été négociée et signée ces dernières semaines par les partenaires sociaux. Le personnel concerné a reçu des informations quant au nouveau salaire déjà en janvier. Parmi les quelque 950 collaborateurs du service technique chez Swiss, plus de 400 obtiennent une augmentation de salaire sensible. «Pour SEV-GATA, il était primordial que ces augmentations salariales soient transparentes, compréhensibles et conformes aux modèles salariaux convenus afin d'éviter des décisions patronales arbitraires, précise Philipp Hadorn. Nous trouvons également important pour l'avenir que ces améliorations soient stipulées dans une convention. En ce moment, vu les sous-effectifs, nous avons le vent dans le dos pour améliorer les conditions d'engagement et de travail et nous devons en profiter. Cependant, l'aviation est volatile et le vent pourrait tourner».



© SWISS INTERNATIONAL AIR LINES LTD.

Le manque de personnel a poussé Swiss à proposer des modèles salariaux plus attractifs.

ANGLE DROIT

Accidenté ou malade en vacances?



Service juridique du SEV
journal@sev-online.ch

Dans un article d'Angle droit paru en septembre 2022, nous évoquons quelques principes régissant les vacances. L'un des principes, évoqué brièvement, concernait les incapacités de travail et les vacances. Voici des informations complémentaires sur cette problématique courante et les gestes à adopter si vous vous trouvez dans une telle situation.

Les vacances sont le plus souvent planifiées bien à l'avance et il est souvent difficile, pour des raisons d'organisation, d'en modifier les dates. Or, les aléas de la vie ne permettent pas toujours aux travailleurs et travailleuses de profiter clairement de celles-ci. Par exemple, en cas de maladie ou d'accident qui surviendrait juste avant les vacances et se poursuivrait lors de celles-ci, ou encore, si une atteinte à la santé fait irruption durant le congé. La question est dès lors la suivante : Puis-je récupérer mes vacances planifiées en cas de maladie ou d'accident durant celles-ci et si oui, comment procéder ?

Selon la doctrine, le but des vacances accordées par l'employeur en vertu de l'art. 329a CO est de permettre au travailleur ou à la travailleuse de se reposer, se distraire et récupérer physiquement et psychologiquement. Une maladie ou un accident peuvent l'empêcher de bénéficier de ses vacances, ce qui signifie qu'un report des vacances doit être accordé par l'employeur-euse. Une interdiction générale du report des vacances en cas de maladie ou d'accident est abusive puisqu'il s'agit de définir chaque situation individuellement.

Pour déterminer dans quel cas le report des vacances doit être octroyé, il s'agit de déterminer au cas par cas selon deux critères objectifs : une certaine intensité ainsi qu'une certaine durée. L'atteinte à la santé doit être

assez intense pour ne pas permettre au travailleur ou à la travailleuse d'atteindre le but des vacances. L'atteinte doit également d'être d'une certaine durée, soit, plus de deux jours consécutifs. Il ne revient pas à l'employeur-euse de déterminer l'intensité de l'atteinte à la santé. Cette prérogative revient à un-e médecin. Par ailleurs, un certificat médical attestant d'une incapacité ne doit jamais fournir des détails sur l'atteinte à la santé. En effet, celui-ci doit simplement évoquer l'incapacité. Dès lors qu'il ne s'agit pas d'une incapacité de travail à proprement parler, le ou la médecin qui rédige le certificat doit préciser dans le certificat qu'il s'agit d'une incapacité de la personne à bénéficier de ses vacances.

Conformément à son devoir de fidélité (art. 321a CO), l'employé-e doit informer sans délai, c'est à dire sans attendre son retour de vacances, son employeur-euse de son incapacité à exercer son droit aux vacances. Bien entendu une situation médicale qui empêcherait la communication immédiate, comme une hospitalisation par exemple, peut justifier un retard dans l'information à l'employeur ou l'employeuse. Le travailleur ou la travailleuse doit, dans ce genre de situation, informer dès qu'il ou elle est en mesure de le faire. Une information tardive ou un certificat médical rétroactif peuvent être considérés comme un abus de droit et dans un tel cas, les vacances seraient considérées comme effectivement prises.

Il est recommandé d'informer par écrit, au moyen d'un e-mail le ou la supérieur-e direct-e ainsi que les Ressources Humaines de l'incapacité de profiter des vacances en justifiant via un certificat médical qui précise par écrit l'incapacité du travailleur ou de la travailleuse à bénéficier de ses vacances.

Si toutes ces étapes ont été correctement effectuées et que l'employeur-euse refuse le report des vacances, l'équipe juridique du SEV se tient à disposition pour vous venir en aide.

photo du président de section Südostschweiz Fabio Morandi.

Les thèmes suivants ont été discutés par la CoCentr : effectif des membres : (1188), recrutement, nouvelles des sections, comptes annuels 2022 et budget 2024. Les collègues qui prennent leur retraite sont automatiquement transférés à la PV. Il n'est pas nécessaire de demander au SEV de faire la mutation.

L'AD aura lieu le 15 mai 2023 à l'hôtel Bern. Nous recherchons trois délégués à la conférence CCT CFF Cargo ainsi qu'une personne pour la CG de la SF RPV. La RPV Zurich organisera la journée Clean qui se déroulera le 27 janvier 2024 à 9h30 au restaurant Goldau à Arth-Goldau.

Affaires syndicales : Pétition RBL - Le personnel CFF Cargo de la gare de triage de Limmattal s'inquiète fortement de l'évolution à RBL. Les conditions de travail y sont précaires et les mesures prises par l'entreprise sont clairement insuffisantes. L'absentéisme dû à la maladie est inquiétant et le risque d'accident est extrême.

Rapport de la commission de gestion : Les comptes ont été vérifiés et déclarés en ordre. La CG rédigera un rapport pour l'AD 2023 et recommandera à cette dernière d'accepter les comptes de la SF RPV. Des remerciements ont été adressés au caissier central ainsi qu'à la commission centrale pour le travail effectué

RPV

Délégués recherchés

Service de presse RPV. La commission centrale s'est réunie en séance ordinaire avec la commission de gestion (CG) le 3 février 2023 à Buchs SG. On est à la recherche de délégués à la conférence CCT CFF Cargo et d'une personne pour la CG de la SF RPV

La Cocentr a discuté de diverses newsletters, entre autres celles des CFF et de CFF Cargo ; Cargo Flash du 2 février 2023: CFF Cargo veut doubler le transport par rail. Quand il gèle et qu'il neige, on a besoin de beaucoup de sel en Suisse. Heureusement, il y a une grande production de sel dans le pays. Une visite aux salines suisses de Riburg (AG) montre combien le trafic par wagons complets de CFF Cargo est important pour l'approvisionnement du pays.

Un grand merci pour vos photos ! 37 collègues ont envoyé un total de 256 photos. Parmi celles-ci, quatre ont été retenues, dont la