



AÉROPORT DE GENÈVE

Fin de la loi de la jungle ?

Yves Sancey, avec Le Courrier
yves.sancey@sev-online.ch

Le 1er juin est entré en vigueur un contrat-type de travail pour l'assistance au sol des compagnies aériennes. Une mesure exceptionnelle dans un secteur victime de sous-enchère salariale abusive et répétée.

La mesure est ferme et s'annonce efficace pour revaloriser les statuts les plus précaires du secteur de l'assistance au sol des compagnies aériennes (agent-e-s d'escale, bagagistes machinistes, etc). Elle constitue l'*ultima ratio* à disposition du Conseil d'Etat genevois. Un contrat-type de travail (CTT), avec salaires minimaux impératifs – comme c'est déjà le cas dans

le commerce de détail – a été édicté par la Chambre des relations collectives de travail (CRCT). Il est entré en vigueur le 1er juin. Il permet essentiellement d'améliorer la rémunération du personnel auxiliaire et temporaire payé à l'heure. Historiquement, ce type d'emplois était réservé aux étudiant-e-s. Aujourd'hui encore 75% des auxiliaires ont moins de 30 ans. Sauf que depuis quinze ans, il s'est fortement développé pour représenter plus de 40% du personnel actif dans l'assistance au sol à l'aéroport de Genève (sur un total de plus de 2000 personnes), offrant ainsi une main-d'œuvre flexible et bon marché aux deux principales sociétés actives dans le domaine, Swissport et Dnata. Un secteur qui a d'ailleurs connu plusieurs grèves et conflits sociaux ces dernières années. L'édiction du CTT

fait suite à une enquête menée en 2018 conjointement par l'OCIRT, l'Institut de recherche appliquée en économie de gestion de l'université de Genève et l'Office cantonal de la statistique. Sur cette base, le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME) a conclu que le secteur était soumis à une « sous-enchère salariale abusive et répétée ». Il a été notamment constaté des différences importantes entre les salaires du personnel fixe et auxiliaire, alors que ce dernier travaille souvent de manière continue, avec un taux d'activité conséquent et des tâches identiques. En octobre 2018, avant l'entrée en vigueur du salaire minimum cantonal, l'étude – exhaustive – révèle des différences de salaires de 1000 francs, voire davantage, pour une même tâche et une même ancienneté, entre un-e employé-e auxiliaire et un-e fixe. Par exemple un agent de fret auxiliaire reçoit 3500 francs bruts mensuels en début de carrière contre 4500 pour son homologue engagé comme fixe. Après dix ans en fonction, un membre du service passager percevait 4100 francs comme auxiliaire et 5300 s'il était fixe. L'édiction d'une norme de force obligatoire aura un effet majeur, annonce au Courrier Christina Stoll, directrice de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT). « Le CTT est l'instrument le plus puissant à notre disposition. Il s'appliquera à tout le monde, et pas

uniquement aux employés fixes des compagnies au bénéfice d'une CCT ou d'une concession de l'aéroport », précise-t-elle. Les sociétés de temporaires, les compagnies aériennes réalisant elles-mêmes les tâches d'assistance au sol, ainsi que les sous-traitants seront aussi concernés. Les syndicats saluent cette avancée. « Un pas important vient d'être franchi pour combattre la précarité qui a largement fait son nid à l'Aéroport International de Genève. Nous veillerons à sa bonne application », indique Pablo Guarino, secrétaire syndical de SEV-GATA. Au rayon des améliorations notables, les syndicats relèvent l'indexation au coût de la vie, les annuités, les primes d'ancienneté ou encore celle liée au port de charges. A contrario, le passage automatique du statut d'auxiliaire à celui de personnel fixe, tel que demandé par les syndicats, n'est légalement pas possible, relève la CRCT. Elle espère toutefois que le contrat-type conduira « les employeurs à limiter le recours à cette catégorie aux seules situations nécessaires ». Le CTT s'annonce d'autant plus bienvenu que la situation évolue rapidement. Face à la reprise accélérée de l'activité aéroportuaire, les compagnies n'arrivent plus à suivre. « Les employés de l'assistance au sol se retrouvent sous pression, avec de nombreux changements d'horaires et l'accumulation d'heures supplémentaires », avertit Guarino.

ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉ-E-S AS

«La situation est toxique»

Michael Spahr L'assemblée des délégué-e-s de la sous-fédération Administration et Services s'est déroulée le 18 mai à Olten avec des discussions animées. C'était un grand plaisir de pouvoir de nouveau se rencontrer sans restriction. L'ambiance lors de l'assemblée a toutefois été assombrie par l'annonce des CFF de vouloir économiser sur le personnel.

Le vice-président Patrick Bellon a mené l'assemblée des délégué-e-s de main de maître. Le président central Peter Kappeler a présenté de façon plaisante la rétrospective des activités d'AS durant l'année écoulée et donné un bref aperçu des prochains thèmes et manifestations futures. La caissière centrale Viviane Mumenthaler a affiché des chiffres positifs, malgré un budget qui prévoyait un déficit.

Il a été possible de trouver en la personne d'Andreas Lüdin quelqu'un pour prendre en mains la communication de la sous-fédération. A la Commission de gestion, la Jurassienne Monique Linder remplace le Jurassien Jean-Marc Mollard que l'on a dûment honoré pour son grand engagement pour le SEV durant toutes ces années.

Dans les rapports des branches et des sections, divers problèmes ont été abordés, par exemple ceux du service de l'informatique «pour qui personne ne veut porter la responsabilité», ou la fermeture de divers services, ou les pièges du retour du télétravail et des postes de travail flexibles: «Si tu veux aller au bureau le mardi, le mercredi ou le jeudi tu ne trouves plus de place, et le lundi et le vendredi les bureaux sont vides» a expliqué Andy Matano, président de la branche Services centraux / Immobilier, collaborateurs externes et cadres.

Le premier discours des invités a été prononcé par Valérie Solano, vice-présidente SEV. Elle a parlé de l'intention des CFF de réaliser des mesures d'économie sur le dos du personnel et a promis que le SEV luttera par tous les moyens possibles contre de tels plans: «Il n'est pas acceptable que les CFF considèrent leurs employé-e-s comme des 'ressources' et non pas comme des 'personnes'». Son exposé a donné lieu à de nombreuses interventions. «La situation est toxique» a déclaré Manfred Schaffer, président de la section Berne. D'une part les CFF essaient d'engager beaucoup de jeunes et d'autre part, les conditions de travail sont constamment détériorées. La fluctuation parmi les jeunes employé-e-s est grande car souvent les spécialistes gagnent plus et ont de meilleures conditions s'ils trouvent des emplois hors des CFF.

L'exposé de la deuxième invitée Daniela Lehmann sur le nouveau texte d'orientation au sujet de la numérisation a aussi déclenché pas mal de discussions. Bien souvent nous avons trop peu de temps à disposition pour apprendre à utiliser les nouvelles applications numériques. Et le fait de devoir être joignable tout le temps est également problématique. «Si tu refuses de faire partie d'un groupe WhatsApp, tu en as parfaitement le droit, mais soudain tu loupes une information importante pour le travail parce que tu ne participes pas au chat», nous explique un collègue. Le SEV va continuer à lutter afin que les collaboratrices et collaborateurs puissent décider avec quels nouveaux instruments ils veulent travailler et pour que ce ne soit pas l'employeur qui décide à leur place, a affirmé Daniela Lehmann.

ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉ-E-S RPV

Le recrutement marche bien



RPV L'assemblée des délégué-e-s de la RPV s'est déroulée le 16 mai. Le rapport annuel 2021, les comptes 2021 et le budget 2023 sont acceptés. Le congrès SEV se déroulera le 27 octobre 2022. Les délégués se rencontreront le 26 octobre 2022 au soir pour un repas en commun. Le président central RPV Danilo Tonina et Peter Kappeler se présentent à la présidence du comité SEV pour une période administrative supplémentaire. La commission de migration se restructure. Giuditto Putschert quitte le poste de représentante à la commission des femmes après 10 années de mandat, une personne est recherchée pour lui succéder.

A la RPV, les choses ont bien évolué concernant l'effectif des membres et le recrutement: la situation actuelle affiche 1207 membres et jusqu'en avril 2022, 24 nouveaux membres ont été recrutés. Ceci est un très bon résultat. L'objectif de recrutement en 2022 pour l'ensemble du SEV est d'obtenir 2000 nouveaux membres et celui de la RPV est fixé à 62. Le taux d'organisation à la RPV est de 82%. La stratégie pour les top recruteurs est la suivante: à partir de 3 nouveaux membres recrutés il y a une prime supplémentaire et dès 8 nouveaux membres, les recruteurs sont invités à un événement SEV spécial. Les sous-fédérations, les sections et les secrétaires syndicaux travaillent en étroite collaboration.

Il y a diverses mesures recommandées par le SEV: une présence dans les locaux de pause, des cours de rafraîchissement sur le recrutement des membres, etc. La protection juridique privée de COOP est un bon argument de recrutement, elle contient tout ce dont on peut avoir besoin et coûte actuellement 78 fr. par année pour les membres SEV (nouvelle offre

dès le 1.7.2022 avec adaptation du prix). Si quelqu'un voulait souscrire une protection juridique individuelle auprès d'une assurance, cela lui coûterait entre 400 et 500 francs avec les mêmes prestations. Pour la Suisse allemande, Fabio Winiger s'est proposé en tant qu'ambassadeur RPV pour le recrutement, pour la Suisse romande nous avons Qamil Lutufi et pour le Tessin Antonio Portaro.

La RPV est sous le choc depuis qu'elle a pris connaissance du paquet de mesures d'économie des CFF et en guise de réponse, elle renvoie ledit paquet à l'expéditeur et recommande de faire les économies au niveau de la direction, ou de demander au personnel où les économies pourraient être réalisées. Certainement pas chez nous! La RPV a rédigé une résolution à l'attention des CFF.

Le nouveau système salarial CFV entre en vigueur au 1er juin 2022. Il n'y a plus d'évaluation du personnel. Toutes celles et ceux qui ne sont pas encore au maximum de leur échelon auront une évolution salariale. Il y a des entretiens réguliers entre les supérieurs hiérarchiques et les collaboratrices et collaborateurs.

CoPe: Des élections ont eu lieu. Dans la CoPe Cargo surface Est, il y avait en tout deux candidats à la disposition et ils ont été élus tacitement. Le vice-président central Fabio Winiger et le membre RPV de la section Südostschweiz Vokshi Qendrim siégent à la CoPe. Le rôle de la commission des consignes a fait l'objet d'une discussion car il y a des irrégularités.

Danilo Tonina remercie les traducteurs, la commission centrale, en particulier Heinz Schneider pour l'organisation, et les délégués, et souhaite à tous une bonne santé.

