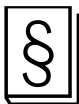


ANGLE DROIT

Travail à temps partiel : quel impact sur vos prestations sociales ?



Service juridique du SEV

Le travail à temps partiel (taux d'activité inférieur à 90 %) est de plus en plus courant, y compris dans le secteur des transports. S'il permet souvent de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, il implique aussi un revenu plus bas qu'un travail à temps plein. Cela a des conséquences importantes – et souvent sous-estimées – sur vos prestations sociales.

Un impact limité sur votre rente AVS (1^{er} pilier). Le montant de la rente AVS dépend à la fois du nombre d'années travaillées et du revenu moyen gagné durant votre carrière. Le travail à temps partiel n'affecte donc pas le nombre de vos années de cotisation – et donc pas votre « échelle de rente » – mais il réduit le revenu annuel moyen pris en compte. Cela se traduit par une rente plus faible au sein de « l'échelle » applicable.

Des conséquences importantes sur votre prévoyance professionnelle (2^e pilier). Le travail à temps partiel a un double effet sur votre prévoyance professionnelle. Premièrement, pour être assuré au 2^e pilier, il faut gagner un salaire annuel minimum auprès d'un même employeur (actuellement 22 680 francs). Avec un travail à temps partiel, ce seuil n'est pas toujours atteint, ce qui signifie donc que certaines personnes ne sont pas assurées. D'autre part, le 2^e pilier repose sur un système de capitalisation : les prestations dépendent directement des cotisations versées, elles-mêmes liées au revenu. En

cas de travail à temps partiel, vous accumulez donc moins d'argent pendant votre carrière, et vos prestations lors de votre retraite seront plus faibles.

Assurance-invalidité (AI) : un calcul parfois moins favorable. Le fait de travailler à temps partiel peut influencer la manière dont l'invalidité est calculée. Selon les situations, une méthode particulière est appliquée, qui peut aboutir à une évaluation moins favorable que pour une personne qui travaille à temps plein.

Assurance-accident : une couverture parfois réduite. Si vous travaillez moins de 8 heures par semaine auprès d'un même employeur, votre couverture se limite aux accidents professionnels et aux maladies professionnelles. Dans ce cas, les accidents non professionnels sont pris en charge par votre assurance-maladie obligatoire (LAMal), dont la couverture est moins avantageuse car vous devez participer aux coûts des prestations dispensées (paiement d'une franchise et d'une quote-part). Par ailleurs, les prestations en espèces qui peuvent être versées par l'assurance-accident (notamment indemnités journalières et rentes) sont calculées sur la base du salaire assuré, de sorte que leur montant est généralement plus faible en cas de travail à temps partiel.

Assurance-chômage : des indemnités plus faibles. Le montant des indemnités de chômage est déterminé en fonction du gain assuré et donc du revenu. Une activité exercée à temps partiel entraîne donc des prestations proportionnellement plus basses en cas de perte d'emploi.

Allocations liées à la parentalité (allocation de maternité ; allocation à l'autre parent ; allocation d'adoption) : Ces diverses allocations sont prévues par la loi sur les allocations pour perte de gain. Le droit de percevoir ces allocations est ouvert aux personnes ayant exercé une activité lucrative – à temps plein ou partiel – pendant au moins cinq mois au cours des neuf mois précédant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Cependant, le montant des indemnités journalières qui sont versées à ce titre dépend de votre revenu – donc, là aussi, il sera généralement plus bas en cas de travail à temps partiel.

Allocations familiales : particularité en cas de concours de droits. Le montant des allocations familiales ne dépend pas du revenu. En revanche, le travail à temps partiel peut jouer un rôle dans certaines situations, par exemple si vous avez plusieurs employeurs. Dans ce cas, la caisse de compensation compétente pour verser les allocations familiales est celle de l'employeur qui vous verse le salaire le plus élevé.

En résumé, le travail à temps partiel offre davantage de flexibilité, mais il entraîne une réduction – parfois significative – de votre protection sociale. Les effets se manifestent tant à court terme (chômage, accident) qu'à long terme (retraite). Il est dès lors essentiel d'en tenir compte dans l'évaluation de votre situation personnelle.

En cas de questions sur votre propre situation, contactez le SEV : nous pouvons vous conseiller et vous accompagner.

ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉ·ES SEV

Une première dans l'histoire du SEV

Michael Spahr. La première assemblée des délégué·es SEV aura lieu le 11 juin 2026 à Lausanne au Musée Olympique. Il s'agit du nouvel organe démocratique, constitué de 124 délégué·es, qui siège les années sans congrès. Christina Jäggi, secrétaire de l'organisation au SEV, est responsable de la planification et du déroulement. Interview.

Pourquoi y a-t-il ce nouvel organe : un congrès tous les quatre ans ne suffit pas ?

Christina Jäggi : lors du congrès 2022, les délégué·es ont décidé de modifier le rythme des congrès, soit dorénavant tous les quatre ans au lieu de tous les deux ans. Afin que les décisions fondamentales puissent encore être prises à temps et que le droit de participation démocratique de nos membres ne soit pas limité, il est cohérent de faire une sorte de « mini-congrès ».

Un mini-congrès ?

L'AD reprend effectivement certaines tâches qui incombent normalement au congrès. Par exemple, elle traite les propositions émanant des membres. L'AD peut édicter ou modifier certains règlements. Par ailleurs, elle peut pourvoir des postes vacants de manière intérimaire jusqu'au prochain congrès. Mais l'AD a une portée moindre que celle du congrès.

Quels types de postes vacants l'AD peut-elle pourvoir ? Et quelles propositions seront traitées ?

En principe, il s'agit de postes à la présidence du comité SEV, à la direction syndicale et à la commission de gestion SEV. Ainsi, cette année il y aura une élection complémentaire à la CG.

Un total de neuf propositions ont été transmises dans les délais.

Les thèmes sont très variés. Cela va du salaire initial minimal dans la branche Bus à l'attitude par rapport à l'intelligence artificielle ou à la nécessité d'intensifier la pression exercée par le syndicat sur les employeurs.

Est-ce que certaines tâches de l'AD se différencient de celles du congrès ?

Oui : un excellent exemple est le lancement des campagnes syndicales. Cette année, le thème principal de l'AD est la protection du travail et de la santé. Une proposition a également été rédigée à ce sujet. Pour le SEV, il est clair que la protection de la santé est l'un des thèmes les plus importants pour ses membres. Nous saisissons l'occasion de l'AD pour discuter d'une campagne de grande envergure en faveur d'une meilleure protection de la santé dans la branche des transports publics, puis de la lancer. De même, une campagne sera lancée par rapport à la grève féministe de 2027. À ce sujet, la commission des femmes SEV a préparé une résolution intitulée « Tout le monde à la grève féministe 2027 – pour l'égalité, le respect et la valorisation du travail non rémunéré ».

C'est la première fois que le SEV met sur pied une telle AD. Est-ce que cela te cause des insomnies ?

Christina Jäggi (en riant) : en raison de mon expérience dans l'organisation des congrès, je dors relativement bien. Je me réjouis de cet événement et attends avec impatience des discussions intéressantes. Cependant, j'ai une certaine appréhension, compréhensible : quand on prévoit et organise quelque chose pour la première fois, on ressent naturellement une certaine tension.



SWISS

Pétition BASTA – il faut que les choses bougent !

Renato Barnetta, Philipp Hadorn. Après le premier trimestre, Swiss affiche un bénéfice de 30 millions de francs et mène parallèlement une offensive économique.

Des nuages noirs se profilent à l'horizon pour l'aviation ! Indépendamment de cela, SEV-GATA négocie depuis des mois la convention collective de travail 2027 pour le personnel au sol de Swiss.

« Il est important que la CCT 2027 pour le personnel au sol augmente l'attractivité des conditions de travail chez Swiss, » explique Philipp Hadorn, président SEV-GATA et responsable de la délégation de négociations. Les attentes des collaborateurs et collaboratrices sont particulièrement élevées.

Un marathon de négociations

Lors de la troisième journée de négociations, des progrès notables ont été atteints concernant la CCT 2027 pour le personnel au sol. « Le premier projet de paquets de mesures a été rejeté par le soundingboard de SEV-GATA qui l'a passé en revue, » ajoute Philipp Hadorn.

La délégation SEV-GATA a été mandatée d'obtenir des améliorations significatives pour le paquet. Afin de montrer à Swiss combien les attentes du personnel sont élevées pour obtenir un paquet de prestations équitable, une récolte de signatures a été lancée en mai pour une pétition intitulée BASTA. Après quelques jours, 500 signatures ont déjà été récoltées, selon l'information communiquée par des membres en-

gagés dans le *soundingboard*, bien que le délai de réponse soit fixé au 29 mai 2026. En sachant cela, la délégation pourra s'engager avec motivation et assurance dans la prochaine ronde de négociations avec la direction de Swiss. Par ailleurs, le personnel se montre combatif et est prêt à aller plus loin, en cas de nécessité, si des améliorations importantes ne sont pas obtenues.

Mécontentement chez le personnel

Parmi le personnel au sol de Swiss, on constate que seuls 56 % des collaborateurs et collaboratrices sont soumis à la convention collective de travail. 44 % avec un contrat CO et un poste de cadre ne sont pas assujettis à la CCT. Ce qui est particulièrement choquant pour de nombreux collaborateurs et collaboratrices c'est que les personnes avec des contrats CO ou celles d'autres catégories professionnelles perçoivent des « primes » élevées et variables en cas de bons résultats d'exploitation. Pour les collègues qui travaillent jour et nuit, souvent exposés au vent et aux intempéries, et qui ne reçoivent que des majorations insuffisantes en temps et en argent, cela est vraiment un affront. De même, le travail pendant le week-end est mal rémunéré. Rappelons que les répercussions du

travail de nuit sur le long terme sont un grave problème de santé pour plus d'une personne concernée. « C'est à juste titre que la pétition 'Basta, maintenant c'est à notre tour !' a été lancée, car la reconnaissance doit également se manifester par des conditions de travail équitables », souligne Philipp Hadorn.

Date butoir CCT

La CCT actuelle peut être dénoncée pour la première fois jusqu'au 30 juin pour la fin de l'année. D'ici à mi-juin, on peut encore apporter la preuve que les améliorations nécessaires ont été apportées à la CCT 2027. BASTA – c'est au tour du personnel au sol !

