

USS

Renforcer la protection de la santé au travail

USS. « Le travail rend trop souvent malade », a déclaré l'Union syndicale suisse (USS) dans un communiqué début février, suite à sa conférence annuelle. Les absences maladies ont augmenté d'un tiers depuis la pandémie, équivalant à 80 millions d'heures de travail supplémentaires, selon le syndicat.

Les douleurs dorsales et des troubles psychiques sont les causes principales des arrêts maladies, d'après une étude de l'OFSP citée par Gabriela Medici, coresponsable du secrétariat de l'USS. Les métiers de la vente, de la construction ou de la santé sont principalement concernés, entre autres.

Pour mieux protéger la santé des travailleurs, l'USS recommande de contrôler les employeurs tous les 2 ans, alors que les cantons effectueraient actuellement des contrôles tous les 20 ans. Elle demande aussi un arrêt immédiat de l'extension du travail du dimanche et de l'allongement de la journée de travail à 17 h, décidée par le National.

« Les absences longues durées augmentent aussi, de manière particulièrement préoccupante »,

relève l'USS. Ce qui influence « le risque de licenciement, d'invalidité et de séquelles durables pour la santé » sur la durée. C'est également la première fois depuis 20 ans que la probabilité de devenir invalide a augmenté, souligne le syndicat.

L'USS rapporte que certains continuent de travailler malgré leurs problèmes de santé, aggravant leur situation médicale. Les travailleurs rapportent aussi des « conditions de travail éprouvantes », selon l'USS : une pression du temps, manque de personnel ou horaire irrégulier qui les pousseraient à travailler sur leur temps libre pour combler les exigences.

L'USS reproche ainsi à « de nombreux employeurs » de miser sur des « mesures alibis » (cours de gestion du stress), au lieu de s'attaquer aux problèmes structurels. Elle déplore une loi du travail « peu appliquée » et une protection légale « constamment affaiblie ». Les absences pour maladies sont en augmentation, regrette l'USS qui demande à la Confédération et aux cantons « une offensive de mise en œuvre » pour la protection de la santé au travail.

JURA

Initiative pour réformer le salaire minimum

Yves Sancey, avec L'Événement syndical. Portée par un large front d'acteurs politiques et syndicaux, la récolte de signatures visant à corriger les lacunes de la loi existante a débuté le 15 janvier.

En matière de salaire minimum, le Canton du Jura a montré le chemin en adoptant en 2013 déjà, par la voix populaire, une initiative en avance sur son temps. Il a fallu cependant cinq années supplémentaires pour appliquer enfin un premier barème, prévoyant dans un premier temps une rémunération de 20.- francs de l'heure.

Aujourd'hui, près de huit après son entrée en force, le dispositif montre des limites évidentes qu'entend désormais corriger un vaste front de forces politiques et syndicales – Unia, mais également le SEV par la voix de Vincent Barraud, sont de la partie – à travers une nouvelle initiative. Estampillée par un slogan programmatique (« Salaire minimum: pour vivre, pas pour survivre »), l'opération de récolte de signatures qui a débuté le 15 janvier, a été précédée la veille par une conférence de presse où il a

été possible, pour les représentants des organisations impliquées, de développer leurs arguments.

Une indexation automatique

Les thèmes abordés ont permis de saisir les failles de la loi existante. La première, et sans doute la plus importante, se réfère au champ d'application du salaire minimum. A l'heure actuelle, celui-ci ne concerne pas les employés au bénéfice d'une Convention collective de travail ou d'un Contrat type de travail dont la rémunération est inférieure au salaire minimum cantonal. Cette grosse exception présente l'inconvénient majeur de garder sous le seuil de pauvreté bon nombre de travailleurs actifs dans des secteurs sensibles comme celui de l'hôtellerie-restauration. Un état de fait, celui d'une bascule dans la précarité, dû au montant du salaire minimum (23 francs de l'heure actuellement), correspondant à ce que le Canton a fixé comme minimum vital.

Dès lors, bon nombre de salariés avec un taux d'occupation de 100% se voient obligés de recourir à l'assistance sociale. Les initiants consi-

dèrent que le montant fixé par la loi doit faire l'objet d'une indexation automatique au renchérissement du coût de la vie.

L'égalité pour les femmes

Les intervenants ont souligné que le risque de pauvreté est nettement plus élevé chez les femmes. Au Jura comme ailleurs en Suisse, des métiers essentiels comme les soins, le nettoyage, la restauration ou la vente, sont très majoritairement féminins. Un salaire minimum indexé permettrait d'atteindre le seuil de dignité et comblerait, sur ce terrain, l'écart avec les revenus des hommes. Les promoteurs de l'initiative ont rappelé, enfin, que toutes les études réalisées en Suisse montrent que l'introduction d'un salaire minimum ne représente aucune menace pour l'emploi. Cela contredit par les faits et par des données statistiques les arguments des associations patronales et des partis bourgeois. Quatre autres cantons disposent d'un salaire minimum: Neuchâtel, Genève, Tessin et Bâle-Ville. Vaud et Valais voteront dans les mois à venir.



CCT SWISS 2027

Les négociations ont débuté

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Les négociations sur le renouvellement de la CCT du personnel au sol de Swiss ont débuté le 2 février. Comment SEV-GATA, syndicat de la branche aviation du SEV, s'est-il préparé et quelles sont ses revendications ?

« Notre objectif est de parvenir à un accord durant le premier semestre et d'obtenir de bonnes améliorations, car à la fin juin la CCT actuelle pourrait être dénoncée pour la fin de l'année », déclare le secrétaire syndical SEV Philipp Hadorn. Il est président de SEV-GATA et dirige la délégation de négociations.

Sounding board

La délégation est relativement petite. Cependant, elle repose sur un sounding board d'une trentaine de personnes. En font partie des membres désignés par les collègues de leurs services ou qui ont annoncé leur intérêt dans le cadre de l'enquête réalisée par SEV-GATA auprès de ses membres de Swiss entre la mi-novembre et le début de décembre. Sur la base des résultats (voir ci-dessous), la délégation de négociations a établi un catalogue de revendications et en a discuté le 30 janvier avec le sounding board, puis l'a présenté à Swiss le 2 février.

« Entre chaque étape de négociation, nous informerons le sounding board des résultats intermédiaires et examinerons quels objectifs nous pourrions et voudrions atteindre ensemble



Des négociations constructives sont souhaitables, mais les membres sont prêts à passer à la vitesse supérieure.

et de quelle manière », poursuit Philipp Hadorn. « Grâce au sounding board, nous pouvons connaître la position de nos membres quant à un engagement personnel pour faire valoir leurs revendications si une escalade des mesures devait s'avérer nécessaire. »

Résultats de l'enquête

Dans cette enquête, on a demandé aux membres dans quelle mesure ils se sentaient prêts et capables, en cas de mobilisation, de participer personnellement et d'assumer des tâches concrètes : 78 % ont assuré qu'en cas de besoin, ils participeraient à des assemblées du personnel, 71,5 % se sont dit prêts à participer à une grève d'avertissement et 28 % sont disposés à organiser des assemblées dans leurs services.

De plus, les membres ont priorisé les revendications dans le cadre de cette enquête : « La priorité est donnée à une bonne rémunération, suivie d'indemnités adaptées », c'est le bilan tiré par Philipp Hadorn. Pour les membres, une ré-



Le personnel technique ressent un énorme besoin d'améliorations de la CCT.

duction de la durée du travail hebdomadaire et annuelle est également très importante, en particulier pour le personnel technique. Car en plus du rythme du travail en équipe – par exemple 5/5, soit cinq nuits de travail suivies de cinq jours libres – ils ne veulent pas continuer à devoir effectuer des jours de compensation.

Mis à part cela, il y a des thèmes qui occupent une place importante pour les membres, comme le règlement des remises sur les vols pour le personnel, les indemnités, les conditions-cadres sociales, les conditions de départ à la retraite, etc. « Nous devons voir de quelle manière nous pouvons obtenir des améliorations dans ces domaines », analyse Philipp Hadorn. « Par cette enquête, nous nous sommes assurés de déposer des revendications qui sont importantes pour nos membres, et nous nous sommes aussi donné les moyens de mettre en œuvre ces revendications. »

Réglementations spécifiques pour le secteur technique

« On peut se réjouir du grand nombre de membres qui ont participé à l'enquête, en particulier ceux du secteur technique », ajoute Philipp Hadorn. « Ceci nous a permis de nous rendre compte qu'il y a là un énorme besoin d'améliorations dans la CCT. Nous voulons rendre justice au personnel de Swiss Technik qui travaille par équipe, dehors, par tous les temps, souvent à genou, pour effectuer un travail pénible : pour ces personnes, nous voulons négocier des réglementations spécifiques, comme les BAR aux

CFF. Nous devons mettre l'accent là-dessus. C'est le seul moyen de pouvoir garder tout le monde dans la même CCT, ce qui est dans l'intérêt de tout le personnel au sol de Swiss, et au final aussi dans celui de l'entreprise. »

Retard à rattraper et détermination

« Il est important que Swiss – en tant que partie intégrante du groupe Lufthansa – garde à l'esprit que les conditions de travail doivent pouvoir résister à une comparaison sur le plan international », souligne Philipp Hadorn. « Pour assurer le développement d'une entreprise, il ne suffit pas de se positionner avec des produits, comme Swiss vient de le faire avec beaucoup d'engagement et d'énormes investissements. Il faut également investir dans l'attractivité des conditions de travail afin d'être un employeur moderne. Swiss a clairement du retard à rattraper dans ce domaine, nos membres ont des exigences à cet égard et nous nous devons d'y répondre. Nous pensons que Swiss serait bien avisée d'aborder ces négociations avec une marge de manœuvre suffisante et dans un esprit de recherche de solutions, même si cela a un coût. L'innovation n'est jamais gratuite mais elle est souvent payante ! Le personnel est déterminé à obtenir pacifiquement des améliorations raisonnables ou à défaut, à exercer la pression nécessaire. »

Nous espérons que cela soit possible de manière conciliante, constructive et dans le respect du partenariat social. Si ce n'est pas le cas, nos collègues se tiennent prêts-és. »