

SWISSPORT ZURICH

La pression a payé: nouvelle CCT signée

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Après de longues et fastidieuses négociations et une grande action de protestation, les syndicats et Swissport ont pu conclure une nouvelle convention collective de travail (CCT). La majorité des membres de SEV-GATA, du SSP et de la SEC ont accepté la nouvelle CCT. Si Swissport donne aussi son accord définitif, nous pourrions éviter le vide contractuel tant redouté en 2023. Interview avec Regula Pauli, qui a représenté SEV-GATA lors des négociations.

Suite à la dénonciation pour la fin de l'année de la CCT de crise avec Swissport par les syndicats en juin dernier, en octobre l'issue des négociations sur une nouvelle CCT était toujours incertaine. Maintenant un accord a pu être trouvé et un résultat a été obtenu. Es-tu soulagée ?

Je suis contente qu'on ait pu trouver avec

Swissport un accord qui a aussi été accepté par nos membres. Pendant longtemps nous ne savions pas si on allait parvenir ou non à rapprocher nos positions car, au fil des rondes de négociations, les signaux lancés par Swissport étaient chaque fois différents : une fois ils faisaient des concessions et la fois suivante ils revenaient en arrière. De vraies montagnes russes !

Il a été possible de réaliser la revendication principale qui était de retrouver une CCT de même niveau qu'avant la crise du coronavirus. Quels sont les acquis les plus importants dans la nouvelle CCT ?

Certainement la suppression de la flexibilisation introduite durant la crise, par exemple avec des tours entrecoupés ou la réduction des jours libres. En outre, nous avons pu trouver une solution pour la compensation du renchérissement pour l'année prochaine et toute la durée de la CCT. De plus, les collaboratrices et collaborateurs concernés ont reçu leur augmentation salariale. En tout, ce sont au minimum 4 % de masse salariale en plus pour 2023.



MARKUS FISCHER

Le taux d'acceptation de la nouvelle CCT était élevé. Mais il y a eu également des voix critiques. Dans quatre ans au plus tard, il devrait y avoir de nouvelles négos. Sur quoi faudra-t-il alors se concentrer pour obtenir une acceptation encore plus grande ?

La charge de travail actuelle montre clairement que les thèmes tels que le nombre de jours libres et le choix des engagements restent importants. Autrement dit, nous allons devoir à l'avenir encore discuter des limites de la flexibilisation. Le montant des salaires reste aussi à l'ordre du jour. De plus nous devons discuter d'une meilleure protection du personnel âgé (55+), en particulier dans les domaines qui sont physiques.

Au début des négos au printemps, Swissport campait sur ses positions. Comment êtes-vous parvenus à faire bouger les choses ?

Le plus important est que nous sommes parvenus à faire monter la pression. La visite de protestation au management le 23 juillet était très importante mais également la menace de

grève qui planait. Et aussi, nous avons pu faire comprendre à Swissport que nos positions dans les négociations nous venaient de nos membres, et que ceux-ci étaient prêts à se battre par tous les moyens pour obtenir gain de cause.

La situation des conditions de travail était particulièrement précaire à cause des sous-effectifs. Est-ce que les choses ont évolué de ce point de vue ?

La situation reste tendue. Il a été possible de surmonter la période de vacances d'automne grâce à l'engagement de collègues d'autres stations. Et la charge de travail sur les collègues a des répercussions au niveau de l'absentéisme. Nous espérons que les choses se calmeront cet hiver. Pour nous, le défi sera de maintenir le taux d'organisation syndicale car le nouveau personnel sera majoritairement engagé par le biais d'agences temporaires. Cela nous complique les choses pour recruter de nouveaux membres, bien que nous ayons maintenant démontré que, pour parvenir à nos fins, nous avons besoin d'un taux d'organisation élevé.

PERSONNEL AU SOL DE SWISS

Hausse sensible des salaires



© SWISS INTERNATIONAL AIR LINES LTD

Markus Fischer Après des négociations exigeantes mais constructives, Swiss et les syndicats se sont mis d'accord sur un accord salarial pour le personnel au sol et l'ont communiqué ensemble le 21 octobre. « Les augmentations de salaire sensibles au 1er janvier 2023 permettent de conclure que la direction a reconnu, au moins pour le personnel au sol, le besoin de rattrapage en matière d'estime via le porte-monnaie après la crise du coronavirus », déclare Philipp Hadorn, président de SEV-GATA.

L'accord apporte les prestations suivantes aux quelque 1500 collaborateurs du personnel au sol de Swiss soumis à la CCT :

- La masse salariale est augmentée de 3,3 % en général. Les revenus les plus bas seront davantage pris en compte, mais au moins 2 % seront accordés à tous les collaborateurs. En outre, 1 % sera consacré à des mesures salariales individuelles. Les détails de la répartition seront fixés dans un accord avec les syndicats au cours des prochaines semaines.

- La « prime coronavirus » de 2500 francs / poste à plein temps (FTE) de la convention « Mesures temporaires de réduction des coûts en raison de la crise du coronavirus » (CCT de crise) sera versée intégralement aux ayants droit, en une seule tranche, en décembre 2022.

- En outre, Swiss versera en novembre le solde du « paiement de remerciement Corona » de 2000 francs / FTE, dont elle a déjà versé 1000 francs en mai 2022.

- Et il s'ensuivra, conformément à l'art. 32 de la CCT, une

rémunération variable pour l'année 2022 en mars 2023, d'un montant maximal prévisible de 3200 francs / FTE.

« Cette hausse sensible des salaires revêt une grande importance compte tenu du renchérissement élevé », explique Philipp Hadorn. « Il s'agit de la première augmentation substantielle des salaires pour le personnel au sol de Swiss depuis 2020, année où ils avaient augmenté de manière générale de 1,8 %, avec une contribution de base d'au moins 60 francs par mois ».

« Encore de la marge de progression »

Des plaintes contre Swiss sont toujours en suspens devant les tribunaux concernant la violation de la procédure légale de consultation lors du licenciement collectif de l'année dernière. Et il y a des améliorations à apporter, notamment en ce qui concerne le travail en équipe et les services de piquet. Dans de nombreux domaines, il manque du personnel qualifié, ce à quoi la direction a elle-même contribué avec le licenciement collectif et les autres mesures d'économie sur le personnel. Le manque de personnel impose aux collaborateurs une charge de travail élevée et des prestations supplémentaires. Beaucoup doivent travailler plus que ce qui est sain pour eux.

« Après le licenciement collectif raté et l'introduction anticipée de la CCT de crise, cet accord salarial est un premier pas vers un partenariat social d'égal à égal », reconnaît Philipp Hadorn, qui ajoute : « Mais Swiss a encore une marge de progression remarquable dans ses relations avec ses collaborateurs et les syndicats – nous y travaillons. »

IMPRESSUM

SEV – le journal du Syndicat du personnel des transports paraît toutes les trois semaines.

ISSN 2624-7828

Tirage: 8 765 ex. (total 34 546 ex.), certifié REMP au 1 septembre 2021

Editeur: SEV, www.sev-online.ch

Rédaction: Vivian Bologna (rédacteur en chef), Chantal Fischer, Markus Fischer, Veronica Galster, Anita Merz, Yves Sancey, Michael Spahr, Tiemo Wydler

Adresse de la rédaction: Journal SEV, Steinerstrasse 35, case postale, 3000 Bern 6; journal@sev-online.ch; 031 357 57 57

Abonnements et changements d'adresse: mutation@sev-online.ch, 031 357 57 57. Abonnement annuel pour non-membres: CHF 40.-.

Announces: Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Laubisrüti 44, 8712 Stäfa; SEVzeitung@fachmedien.ch, 044 928 56 11, www.fachmedien.ch

Pré-press: CH Regionalmedien AG, www.chmediafachmedien.ch

Imprimerie: CH Media Print AG, www.chmediaprint.ch

Le prochain journal paraîtra le 25 novembre 2022.

Le délai pour les annonces est fixé au 14 novembre à midi, celui de l'agenda au 15 novembre à midi.

Rejoins-nous sur Facebook !

