

Accord

sur l'évolution salariale

du personnel assujetti à la CCT pour le personnel au sol

entre
SEC Suisse,
SSP,
SEV-GATA,

ci-après les „syndicats“

et

SWISS International Air Lines Ltd.
Case postale, 8058 Zurich-Aéroport („SWISS“)

1 Introduction

Dans le cadre de la «déclaration d'intention sur la CCT pour le personnel au sol de Swiss en Suisse» (datée de novembre 2017), les parties ont convenu d'élaborer une proposition de système salarial avec des critères fondés et transparents pour définir l'évolution salariale également à l'intérieur des plages salariales. En se basant sur les réflexions du groupe de travail SWISS/partenaires sociaux mandaté en novembre 2017, le présent accord règle les modalités d'évolution salariale pour le personnel assujetti à la CCT pour le personnel au sol.

2 Systématique

2.1 Principe

La ronde salariale annuelle (art. 12 CCT) est conservée. Lors des négociations salariales il sera déterminé si une augmentation individuelle, resp. générale des salaires (découlant par exemple de l'inflation) est octroyée, ainsi que le montant en pour-cent de l'adaptation salariale générale, resp. individuelle.

2.2 Matrice salariale

La part individuelle de l'adaptation salariale est allouée aux collaboratrices et collaborateurs qui sont assujettis à la CCT pour le personnel au sol en Suisse sur la base des unités figurant dans la matrice ci-dessous.

	EAT 1	EAT 2	EAT 3	EAT 4
Au-dessus	0	0	0	0
3ème tiers	0	0	2*	3*
2ème tiers	0	1	3	4
1er tiers	0	2	4	5
*Adaptation ne dépassant pas le sommet de la plage salariale				

A noter:

- L'axe des Y affiche la position dans la plage salariale actuelle. Si le collaborateur ou la collaboratrice se trouve au-dessus de la limite de la plage salariale, il n'y aura pas d'augmentation individuelle.
- L'axe des X affiche la position dans l'instrument d'évaluation du personnel utilisé (actuellement: «EAT»; Employee Appraisal Talk»). C'est l'EAT de l'année où les négociations salariales se déroulent qui fait foi. S'il n'y a pas eu d'EAT, une évaluation EAT 3 est prise en compte. Si l'instrument d'évaluation du personnel subit une modification sur le plan matériel (par exemple hausse ou baisse de l'échelle d'évaluation), les parties entament des négociations sur les éventuels besoins d'adaptation de la matrice un certain temps avant l'introduction du changement de système.
- La valeur d'une unité se calcule comme suit:

masse salariale à partager en CHF (part individuelle)

$\frac{\text{masse salariale à partager en CHF (part individuelle)}}{\sum \text{des unités partagées (en se basant sur le classement EAT et la position dans la plage salariale)}}$

2.3 Exceptions

Les cas suivants ne reçoivent pas les adaptations salariales individuelles prévues par la matrice (date limite: date d'application des mesures salariales):

- résiliation des rapports de travail (départ dans les 3 mois)
- nouvelle arrivée lors des 3 derniers mois

Les supérieurs ont la possibilité, dans des cas isolés dûment motivés, de suspendre l'application de la matrice. Les exceptions qui pourraient en résulter doivent être motivées par écrit au Head of Labor Relations & HR Steering et au collaborateur concerné ou à la collaboratrice concernée. Les exceptions sont mentionnées à l'attention des partenaires sociaux dans le rapport annuel sur les rondes salariales (nombre, service, motif).

3 Review

Le présent accord est applicable pour la première fois dans le cadre de la ronde salariale 2020. La systématique et l'application seront soumises à un examen critique lors de la première rencontre entre partenaires sociaux (début d'année 2020). Les parties acceptent d'entrer en négociations sur une adaptation du présent accord en cas d'insuffisances matérielles.

4 Dispositions finales

Par la signature du présent accord, la «déclaration d'intention sur la CCT pour le personnel au sol de SWISS en Suisse» datée de novembre 2017 devient caduque à l'exception du point 5¹ et n'est plus applicable sur le plan juridique.

Si certaines dispositions de cet accord se révèlent nulles ou non applicables, la nullité ou l'impossibilité d'application doit concerner seulement les dispositions en question et ne doit pas entraîner la nullité ou l'impossibilité d'application des autres réglementations. Cas échéant, les parties s'engagent à remplacer les dispositions incriminées par d'autres dispositions qui vont dans le même sens que la réglementation initiale.

Cet accord est de même durée que la durée de validité de la CCT2018.

Zurich-aéroport, Zurich, Berne, Glattbrugg, août 2019

¹ Pour toutes les fonctions, une description de poste doit être établie dans le sens de l'annexe I à la CCT pour le personnel au sol de SWISS jusqu'à fin 2018. Pour cela on peut avoir recours aux travaux préparatoires effectués durant les 3 dernières années (par exemple les annonces de postes mis au concours) pour autant que ceux-ci correspondent encore aux circonstances actuelles ou qu'ils soient adaptés en conséquence.

SWISS International Air Lines Ltd.

.....

Christoph Ulrich
Head of Human Resources

.....

Gieri Hinnen
Head of Labour Relations & HR
Steering

Société suisse des employés de commerce

.....

Caroline Schubiger
Responsable Emploi et conseils

.....

Xenia Wassihun
Responsable Partenariat social

SEV-GATA

.....

Philipp Hadorn
Président

.....

Markus Cadosch
Secrétaire syndical

SSP Trafic aérien

.....

Esther Lehmann
Présidente

.....

Stefan Brülisauer
Secrétaire syndical