



SEV-GATA

Contact personnel nécessaire

Peter Moor

Tout au bout de l'aéroport de Zurich, on trouve la Poste qui, aéroport international oblige, arbore l'appellation anglaise «Mailhandling». Les lettres, les paquets, des palettes entières d'envois postaux sont traités à cet endroit. Les secrétaires zurichoises y ont mené une action de syndicalisation.

Le personnel était employé jusqu'à récemment par la Poste mais il fait maintenant partie des effectifs de Swissport. Il représente ainsi un excellent potentiel de recrutement pour SEV-GATA. Au début de l'année, chez Swissport une nouvelle convention collective de travail (CCT) est entrée en vigueur à Zurich. Elle amène des améliorations qui ont pu être obtenues grâce au travail des syndicats et à la solidarité des membres. Le personnel syndiqué avait rejeté le faible

GATA en Romandie

A Genève, les négociations pour le renouvellement des CCT de Swissport ont débuté le 28 juin entre la direction et les délégué-e-s des syndicats SEV-GATA et SSP. La 1ère séance a permis à la délégation de négociations du SEV-GATA de présenter son cahier de revendications. Un calendrier a également été mis en place pour la rentrée.

résultat. Swissport s'est alors montrée prête à continuer les négociations et à faire des concessions. Postés derrière un stand de hot-dogs près de la halle de tri, les secrétaires syndicaux Regula Pauli et Markus Cadosch ont cherché le contact avec les collègues zurichoises de Swissport.

Regula, tu as beaucoup discuté avec les gens. Quelles sont leurs demandes?

Regula Pauli : Naturellement les questions salariales reviennent fréquemment, mais ici au Mailhandling c'est actuellement surtout le temps de travail qui donne lieu à de nombreuses discussions. Aussi parmi les gens qui chargent et déchargent les bagages dans les avions. Des nouveaux modèles de temps de travail ont vu le jour avec la nouvelle CCT, et beaucoup de questions sont encore sans réponse.

Les syndicats ont soutenu l'introduction d'horaires de travail plus flexibles, toutefois en attendant de l'entreprise une rémunération adéquate. Pour quelle raison ?

La masse de travail est étroitement liée au trafic aérien: s'il y a peu de trafic il y a beaucoup moins à faire que lors des heures de pointe avec beaucoup de vols arrivant et partant de Zurich. C'est pourquoi nous étions prêts à accepter une solution avec des répercussions salariales adéquates, avec plus de flexibilité mais aussi une rémunération en conséquence.



Les vacances d'été amènent des jours extrêmement chargés à l'aéroport. Qu'est-ce que cela signifie pour le personnel?

Les week-ends durant lesquels des dizaines de milliers de gens partent en voyage ou rentrent de vacances ne peuvent pas être gérés par le personnel fixe uniquement. C'est pourquoi la CCT contient une réglementation destinée au personnel temporaire, qui prévoit toutefois une limite supérieure afin que les postes fixes ne puissent pas être supprimés pour être remplacés par des temporaires. Les heures de pointe concernent surtout les secteurs des bagages et des passagers.

Pourquoi le SEV invite-t-il le personnel à déguster un hot-dog?

Nous avons à l'aéroport des personnes de confiance engagées qui représentent SEV-GATA. Pour ces personnes il est important de pouvoir parfois offrir quelque chose aux membres. Les hot-dogs sont pratiques et faciles à préparer dans l'entreprise. Lorsque les gens passent devant notre stand pour se rendre à la pause, nous cherchons à discuter avec eux, au sujet de leurs conditions de travail. Pour Markus et moi, ces contacts sont indispensables. Nous constatons que les gens apprécient notre présence et de pouvoir connaître les personnes qui les représentent auprès de la direction. Cela nous a aussi fait plaisir que d'autres collègues de Swissport

actifs dans d'autres services soient venus nous voir et ont profité de l'occasion pour faire la connaissance du service de Mailhandling et des collègues qui y travaillent.

Quelle est l'attitude vis-à-vis du syndicat?

Le fait que les membres syndiqué-e-s aient pu éviter l'introduction de la première version de la CCT grâce à la votation de l'automne dernier a dégagé une forte impression. Certains ont alors appris le sens de la participation dans l'entreprise.

Est-ce que l'action a rencontré du succès?

Bien sûr! Nous avons pu recruter quelques nouveaux membres. Mais les discussions m'ont parues tout aussi importantes. Cela m'a permis de comprendre ce qui les préoccupe et j'ai pu me présenter comme personne de contact.

Deux sièges à la CoPe

Lors des élections générales à la commission du personnel de Swissport, SEV-GATA a gagné les deux sièges de la circonscription électorale 8: **Oliver Passaglia** et **Iljham Mustafi** ont été élus. Dans la plupart des circonscriptions électorales il y a eu des élections tacites. SEV-GATA conserve le siège de la circonscription électorale 6 avec **Alexandros Fokas**.

+

-

Après la grève féministe, les CFF introduisent des **mesures pour améliorer la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale**: dès cet automne, les employé-e-s pourront baisser leur temps de travail en guise d'essai avec la garantie de retrouver leur ancien pensum après une période de 3-6 mois. En outre, ceux et celles qui font du job sharing pourront se partager un 120% au lieu d'un 100%. Selon les CFF, ces mesures étaient en phase de planification depuis un moment déjà. Le SEV est curieux de voir comment elles seront implantées.

Le **congé paternité** est, comme d'autres sujets en Suisse, un processus lent: le Conseil des Etats a en effet repoussé l'initiative demandant quatre semaines de congé. Il a manqué l'occasion de donner un signal en faveur d'une politique familiale forte en Suisse. Il a toutefois reconnu la nécessité d'un congé paternité et accepté un contre-projet de 10 jours. Il s'agit là d'un pas dans la bonne direction qui reste insuffisant (voir la position de l'USS en page 6). Le Conseil national se penchera prochainement sur ce dossier.



GIORGIO TUTI répond

Salaire équitable

? Le SEV critique les excès salariaux, comme à la direction des CFF. A quoi ressemble un salaire correct? Comment le SEV applique-t-il ce concept chez lui?

Il est important d'avoir une fourchette des salaires correcte, soit un rapport adéquat entre les salaires les plus bas et les salaires les plus hauts. Pour cette raison nous avons soutenu l'initiative 1:12 des Jeunes socialistes qui visait à rétablir l'équilibre. Dans certaines entreprises, la différence est beaucoup plus grande, ceci pas seulement dans le domaine des banques mais aussi dans des entreprises fédérales comme les CFF. Le CEO Andreas Meyer gagne par exemple plus de 20 fois plus que l'employé-e CFF au bas de l'échelle salariale. En outre, il n'est pas très juste qu'un cadre d'une entreprise appartenant à la Confédération gagne

deux fois plus qu'un-e conseiller-ère fédéral-e. En tant que syndicat, nous nous préoccupons surtout des petits et moyens salaires. Alors que le sommet de l'échelle continue de bénéficier d'augmentations, les salaires réels du petit personnel stagnent. En principe, on devrait pouvoir vivre décemment de son salaire indépendamment de sa fonction. Mais ce n'est pas le cas dans certaines branches où les conditions de travail sont précaires. Ceci n'est pas acceptable!

Au SEV, l'écart salarial est de 1:3. Grâce au système de classification «Abakaba», chaque fonction a été analysée et attribuée à une classe salariale. Ceci permet d'avoir des salaires clairement établis et transparents.

Tu souhaites poser une question à Giorgio Tuti ou à un autre membre de la direction, écris-nous à journal@sev-online.ch