

SWISS

# Démanteler maintenant est inacceptable

Markus Fischer  
markus.fischer@sev-online.ch

**Swiss veut licencier jusqu'à 780 employés dans le cadre d'un programme de réduction (voir encadré). Pour SEV-GATA, de telles coupes sont incompréhensibles.**

Swiss souhaite achever la procédure de consultation d'ici la mi-juin. Dans le cadre de ce processus, elle souhaite rechercher des solutions avec les représentants du personnel «afin de maintenir le nombre de licenciements aussi bas que possible et de rendre la réduction prévue socialement acceptable». (...) Des plans sociaux existent déjà pour tous les corps du personnel - sauf pour le personnel du cockpit». Pour Philipp Hadorn, président de SEV-GATA, «le Conseil fédéral et les politiciens doivent maintenant collaborer avec nous, les syndicats, pour empêcher ces mesures de réduction des effectifs afin de sauver du chômage non seulement de nombreux employé-e-s de Swiss, mais aussi un bon nombre d'employé-e-s des industries en amont et en aval.»

**Philipp, que penses-tu des projets de démantèlement du nouveau CEO de Swiss ?**

Swiss doit garder sa ligne actuelle et maintenir autant que possible ses structures afin d'être prête lorsque le trafic aérien se normalisera. Grâce aussi à la campagne de vaccination et aux certificats numériques prouvant que les passagers sont «corona-clean», les chances sont bonnes que le Conseil fédéral puisse alléger prochainement les restrictions de voyage, comme le demande SEV-GATA avec la large alliance (voir ci-dessous). La santé reste bien sûr prioritaire pour nous. Il est certain que le besoin et l'envie de reprendre l'avion sont particulièrement grands en Suisse : outre les familles qui n'ont pas pu se revoir à cause de la crise du coronavirus, il

y a aussi ceux qui ont un trésor de vacances bien garni parce qu'ils ont fait des économies ou reporté leurs vacances. Il y a aussi du rattrapage pour les cadeaux de fidélité des entreprises. Dès lors les perspectives pour Swiss ne sont pas mauvaises à moyen terme, pour autant qu'elle puisse les saisir et ne pas laisser la place aux autres.

**Quel serait le risque si Swiss prononçait des coupes de personnel ?**

Si elle réduit ses effectifs, Swiss risque de manquer de personnel spécialisé lors du redémarrage, par exemple de mécaniciens d'aviation dont la formation exige six années pour obtenir les licences nécessaires. Si Swiss envoie maintenant promener son personnel, elle manquera de professionnels spécialisés et de savoir-faire lorsque les affaires reprendront. Le marché le lui fera payer. La Fondation suisse pour l'aviation, qui a pour mission de surveiller le bon respect des charges dont le Conseil fédéral a assorti l'octroi d'aides financières aux compagnies aériennes, devrait aussi mettre en garde contre un tel dé-



En réduisant ses effectifs, Swiss risque de manquer de personnel spécialisé lors de la reprise.

mantèlement. D'un point de vue syndical, le maintien des postes des collaboratrices et collaborateurs est la priorité. Leur travail est en partie tellement spécialisé qu'il ne serait pas simple pour eux de trouver rapidement un débouché sur le marché du travail. C'est pourquoi Swiss doit aussi assumer une responsabilité sociale pour eux.

**Mais Swiss ne peut pas éternellement enregistrer des déficits...**

Non mais elle n'a même pas eu recours à la moitié de son emprunt bancaire garanti. Il n'y a pas de nécessité urgente d'agir, surtout pas maintenant alors que la fin du tunnel se précise. Faire des déficits pour sauvegarder les structures est un investissement pour l'avenir. Le prédécesseur de Dieter Vranckx était convaincu de cette stratégie et c'était aussi la volonté claire de la Confédération en cautionnant un emprunt bancaire : il ne s'agissait pas seulement de garantir les liaisons aériennes de la Suisse avec le reste du monde mais aussi, pour des raisons de politique

économique, de sauvegarder tous les emplois qui dépendent de la compagnie aérienne nationale. De plus, c'est un jeu à somme nulle pour l'Etat qu'il doive soutenir des chômeurs ou continuer à payer le chômage partiel en maintenant les structures. Mais ce serait un comportement social de Swiss si elle voulait, dans une logique de PME, se dépêcher de supprimer des postes tant que c'est encore possible avec le chômage partiel. Il y a d'ailleurs de bonnes chances pour que le chômage partiel soit prolongé au-delà du mois de septembre, comme SEV-GATA le demande. Bref : en procédant à un démantèlement prématuré des postes, Swiss perdrait en termes d'image, avant tout auprès de son personnel. Elle ferait mieux de chercher à ce que la Confédération transforme, si besoin, partiellement son emprunt garanti en aide à fonds perdu.

## Alliance «Back in the Air»

En date du 15 avril, une large alliance d'entreprises et d'associations du domaine de l'aviation, d'organisations d'employeurs et d'employé-e-s, dont SEV-GATA et l'USS, ont transmis trois revendications à Guy Parmelin, président de la Confédération, visant au retour de la liberté de voyager :

- Supprimer les restrictions de voyage entre les pays qui ont le même risque de contagion et assurer la sécurité en procédant à la vaccination, aux tests et au traçage.
- Toute personne qui peut prouver qu'elle est vaccinée, guérie ou peut présenter un test Covid 19 négatif (un test antigène suffit) doit être libre d'entrer et de sortir du pays et de se déplacer en Suisse.
- Le certificat indiquant cela devrait être digital, normalisé et reconnu au niveau international.

## Jusqu'à 780 emplois à la trappe

Le 6 mai, Swiss a justifié les licenciements massifs prévus en invoquant la pandémie mondiale, qui continue de retarder la reprise de l'aviation, ainsi que le fait qu'elle doit s'attendre à moyen terme à une baisse structurelle de 20% de la demande globale, notamment en classe affaires. Swiss entend donc se redimensionner et se transformer avec le programme «reaCH» et réaliser des économies «durables» d'environ 500 millions de francs. Sur les 90 appareils qu'elle possède ou loue, elle a l'intention d'en déclasser 15. Les précédentes mesures de réduction des coûts et de la diminution en cours de 1 000 postes à temps plein (ETP) d'ici à la fin de

2021 par le biais de la fluctuation naturelle et de mesures volontaires (telles que les réductions de personnel et les retraites anticipées) n'étaient plus suffisantes.

Les licenciements opérationnels toucheraient «potentiellement» jusqu'à 780 employé-e-s ou 650 ETP (postes à temps plein), dont environ 200 employé-e-s au sol, 60 en ingénierie, 400 membres du personnel de cabine et 120 dans le cockpit, écrit Swiss. Une telle réduction d'environ 1700 ETP correspondrait à une diminution de plus de 20% par rapport aux 9500 employé-e-s ou 7550 ETP avant le début de la pandémie.

COMITÉ SEV

# La lutte pour les FVP se poursuit

Vivian Bologna  
vivian.bologna@sev-online.ch

**Le comité s'est réuni en visio-conférence le 30 avril. L'occasion de redire que les FVP ne doivent pas être touchés et de donner ses mots d'ordre pour les votations du 13 juin.**

Sur le front des FVP si chères pour nos membres, le SEV n'entend pas lâcher l'affaire. Les velléités de l'Office fédéral des transports de réduire le cercle des ayants droit n'ont pas disparu. Les retraité-e-s et les membres de la famille qui ont droit à des rabais sont dans le collimateur de l'OFT. Le SEV a envoyé une lettre à la ministre des transports Simonetta Sommaruga

pour expliquer les raisons qui font que ces rabais ne sont pas un privilège, mais constituent une part du salaire pendant la vie active, et donc une partie de la retraite. «Les FVP sont un thème central pour nos membres et l'ensemble des employé-e-s des transports publics. Notre pétition a recueilli plus de 25 000 signatures, uniquement sur papier», a rappelé le président du SEV Giorgio Tuti.

## Licenciements anti-syndicaux

Le comité a accepté sans coup férir une résolution de la VPT et de sa branche bus à l'attention de l'assemblée des délégué-e-s de l'USS du 28 mai. La résolution demande que l'USS mette tout en oeuvre pour que la protection contre les licenciements abu-

sifs soit une priorité en Suisse, en accord avec la Convention no 98 de l'OIT. Le SEV est un syndicat de milice où les délégué-e-s, comme les membres qui les ont élus, sont particulièrement exposé-e-s à des mesures de rétorsions et de licenciement. La convention no 98 de l'Organisation internationale du travail a été ratifiée par la Suisse qui s'est alors engagée à protéger de façon adéquate les membres de syndicats contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale (art. 1, al. 1). Selon l'interprétation constante et systématique des organes de l'OIT, cette protection contre les licenciements anti-syndicaux se concrétise par une indemnité appropriée ou, si la personne licenciée le souhaite, par sa réintégration. Ces

possibilités sont inexistantes actuellement en Suisse.

Le comité a aussi donné ses mots d'ordre pour les votations du 13 juin. Il s'est déjà prononcé en février en faveur de la loi sur le Co<sub>2</sub> (voir en page 7). Pour la loi Covid il se rallie à la position de l'USS et recommande de voter oui. L'USS a obtenu dans la loi COVID-19 une série de mesures importantes pour limiter les dégâts de la crise provoquée par le coronavirus et les mesures sanitaires sur les travailleurs et travailleuses les. La chute des dispositions correspondantes aurait des conséquences graves pour plusieurs secteurs économiques, où emplois et salaires seraient menacés.

En ce qui concerne la Loi fédérale sur les mesures policières de lutte

contre le terrorisme (MPT), le comité SEV se rallie à la position de l'USS et recommande de voter Non. Cet objet ne concerne pas directement les travailleurs et travailleuses, mais historiquement, les pouvoirs étendus d'investigation et de surveillance exercés par les polices ont souvent concerné aussi des partis politiques appartenant au mouvement ouvrier ou des organisations syndicales.

Enfin, le SEV, comme l'USS, ne donne pas de recommandation pour les deux initiatives «Pour une eau potable propre et une alimentation saine» et «Pour une Suisse libre de pesticides de synthèse», ces thèmes ne concernant pas directement les travailleurs et les travailleuses.

Le comité s'est aussi penché sur le rapport de la Commission de gestion qui a salué la bonne organisation du SEV l'an dernier notamment concernant les télétravail ou la mise sur pied de séances en ligne. La CoGes a aussi analysé le travail des commissions. Il appelle les sous-fédérations à tout mettre en oeuvre pour que chacune d'elle aie des représentants dans la Jeunesse «qui est le futur», a rappelé Urs Frank, président de la CoGes.