

? Pourquoi SEV-GATA s'oppose-t-il à ce que soit appliquée maintenant la CCT de crise pour le personnel au sol, signée il y a plus d'un an avec Swiss?

PHILIPP HADORN répond

«*Le personnel de Swiss a déjà fait assez de sacrifices*»

La CCT de crise a été négociée en janvier 2021, donc en pleine crise Covid, en raison de la situation financière très difficile de Swiss à l'époque, et a ensuite été approuvée par nos membres lors d'un vote en ligne. Elle prévoit notamment, en plus des mesures d'économies du personnel précédentes, la suppression d'un tiers du 13^e mois de salaire et de la prime de performance pendant une période clairement définie. Conformément à l'accord, le contrat n'entrera en vigueur qu'après la fin de la période de chômage partiel autorisée par la loi.

Depuis le 1^{er} mars, Swiss renonce au chômage partiel et en profite pour mettre en vigueur la CCT de crise de manière anticipée. En effet, le chômage partiel serait toujours possible. C'est pourquoi l'entrée en vigueur à l'heure actuelle est contraire à l'accord, et Swiss doit donc encore attendre avant d'appliquer la mesure. Les discussions avec la direction de Swiss étant restées infructueuses jusqu'à présent, SEV-GATA examine maintenant la voie juridique.

Au vu de l'amélioration de la situation financière et de l'augmentation du trafic aérien, Swiss ferait mieux de re-

noncer complètement aux mesures d'économie de la CCT de crise, car le personnel a déjà fait suffisamment d'efforts durant la crise Covid : avec la perte de salaire liée au chômage partiel, avec les licenciements massifs, avec les réductions volontaires du temps de travail, les retraites anticipées et le non-remplacement des départs naturels, avec les engagements de travail flexibles, l'acceptation de risques pour la santé, etc.

Avec la CCT de crise, le personnel et les syndicats espéraient éviter le licenciement massif que Swiss a tout de même décidé en mai dernier. Depuis janvier 2020, Swiss a réduit son personnel au sol d'environ 1700 postes à temps plein à environ 1400 aujourd'hui. Aujourd'hui, elle recherche à nouveau 50 collaborateurs. Elle a à peine utilisé la moitié de la limite de prêt de 1,5 milliard garantie par la Confédération et a déjà pu rembourser des dettes.

Au lieu d'une déduction de salaire conséquente, le personnel de Swiss mériterait plutôt une prime Covid comme le personnel de la maison mère. Le patron de Lufthansa a récemment annoncé une prime de 800 euros pour tout le personnel en reconnaissance de leur engagement pendant la pandémie.

Philipp Hadorn est secrétaire syndical SEV et président de SEV-GATA, le secteur aérien du SEV. Tu as des questions pour le SEV ? Ecris-nous à journal@sev-online.ch.

TRANSPORTS LAUSANNOIS

La direction provoque. Le SEV riposte !

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

«**Touche pas à notre ATT**». C'est le message très clair qu'ont exprimé plus de 600 chauffeurs tl à une assemblée électrique puis à la permanence du SEV. A l'unanimité des votes, ils s'opposent à la politique des tl de démantèlement de leurs conditions de travail.

Le 16 mars, lors d'une assemblée historique à la Grande salle du Cazard à Lausanne pleine à craquer, près de 350 conducteurs et conductrices des tl, les transports publics lausannois, ont refusé à l'unanimité la proposition de la direction de dégrader leurs conditions de travail. Tout comme les plus de 250 autres collègues très remontés réunis le 23 mars. Le message est clair. De mémoire de chauffeur cela faisait très longtemps que l'on n'avait pas vu une telle affluence. «Touche pas à notre ATT» - l'Aménagement du Temps de Travail - a très bien résumé Hong-Nghia Cung, le président de la section SEV-TL.

Le SEV avait demandé à ouvrir des négociations à partir d'un cahier de revendication qui faisait le constat que les conditions de travail des conducteurs et conductrices se sont dégradées avec l'intensification des horaires, de la productivité et du trafic urbain. Des améliorations sont donc urgentes. C'est pourquoi le SEV demande notamment des amplitudes plus courtes et la semaine de 5 jours.

Non seulement la direction n'entre en matière sur aucune des revendications principales du SEV et des employé-e-s mais en parlant d'«évolution», elle prépare en fait un véritable démantèlement des conditions de travail du personnel de conduite. «Son projet, c'est de flexibiliser les horaires», résume Pablo Guarino, secrétaire syndical SEV en charge du dossier. «Si les gens postulent aux tl, c'est parce qu'ils peuvent faire le choix de leur journée de travail et des lignes qu'ils conduisent. C'est ce système, dit ATT, que le personnel veut améliorer. La direction affirme vouloir le remplacer par une planification des horaires des conducteurs et conductrices en deux étapes. Ce qui est une révolution, mais dans le mauvais sens. C'est une proposition inacceptable qui ne répond pas aux revendications légitimes du personnel déjà très flexible», déplore-t-il.

La proposition de la direction consiste à remplacer le choix des horaires par une préférence de «typologie» de journée. Dans une deuxième étape, l'entreprise «attribuerait automatiquement» la journée. Le chauffeur ne découvrirait ainsi qu'un mois à l'avance la ligne et l'horaire de sa journée. Aujourd'hui, le personnel de conduite connaît bien plus à l'avance ses horaires qu'il a choisis avec précision. L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle serait en outre fortement dégradé. En instaurant également un système d'heures variables déphasé, le personnel devrait se tenir prêt à affronter des heures de travail fluctuantes comme des montagnes

russes. Le découpage du réseau en deux que prône la direction pose également problème, notamment quant à la diminution de la polyvalence du personnel roulant et de la diversité des lignes qu'ils opèrent. «Dès lors, on comprend que le personnel soit vent debout contre ces dégradations qui signifient un retour en arrière», tonne Guarino.

Le SEV se bat pour garantir l'adaptation des salaires au coût de la vie - l'IPC -, comme prévu dans la CCT, sous réserve d'un accord dérogatoire possible après négociation. La direction a pourtant unilatéralement décidé d'appliquer un taux de 0,75%, soit la moitié de l'IPC, faisant fi du résultat de la votation organisée par le SEV où les membres ont rejeté la proposition et demandé l'ouverture de nouvelles négociations. Le SEV va saisir l'Office de conciliation.

Le mécontentement gronde et se traduit par cette participation exceptionnelle aux assemblées et par le rejet unanime des plans de la direction. Sa volonté de passer en force face aux demandes légitimes des salarié-e-s provoque un durcissement des fronts qui pourrait déboucher sur un mouvement social d'ampleur.

Est-ce vraiment ce que souhaitent les autorités publiques qui financent les tl à l'heure de la nécessaire transition écologique ? Est-ce l'intérêt d'une direction de mettre à mal une profession et son attractivité au nom d'un management agile des plus rigides ? Le printemps promet d'être chaud.



Longtemps dans l'ombre du référendum contre AVS 21, le référendum contre la suppression de l'impôt anticipé sur les obligations a récolté plus de 65 000 signatures. Lancé par le Parti socialiste, les Verts et les syndicats, le référendum sera déposé début avril auprès de la Chancellerie fédérale. Pour rappel, les pertes fiscales engendrées par l'abolition de cette taxe, signifieront une diminution évidente des prestations de service public.

A l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale du 21 mars, la Commission fédérale contre le racisme (CFR) rappelle que la lutte contre le racisme est l'affaire de chacune et de chacun. Près d'un tiers des personnes interrogées se sont déclarées victimes de violences ou discrimination, notamment au travail et dans l'espace public : un pourcentage en augmentation depuis 2016. 56% des personnes déclarent avoir été discriminées en raison de leur nationalité et 35% en raison de leur langue ou de leur accent. Ces données révèlent que le racisme se manifeste de façon concrète, quotidienne et significative en Suisse. Elles doivent retenir notre plus grande attention au regard de celles et ceux qui en sont victimes.



Plus de 600 chauffeurs de bus TL refusent à l'unanimité la proposition de la direction des tl.