

Proposition présentée par les députés :

M^{mes} et MM. François Lefort, Roger Deneys, Boris Calame, Sophie Forster Carbonnier, Cyril Mizrahi, Bernhard Riedweg, Isabelle Brunier, Jean-Charles Rielle, Jean-Louis Fazio, Caroline Marti, Danièle Magnin, Frédérique Perler, Jocelyne Haller, Pierre Vanek, Christian Frey, Olivier Baud, Salika Wenger, Lisa Mazzone

Date de dépôt : 21 janvier 2014

Proposition de résolution

Risque d'épidémie de dumping social à l'aéroport : le Conseil d'Etat doit intervenir

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève considérant :

- la bonne santé économique du secteur de l'aviation à Genève, d'un côté ;
- le développement avéré d'une politique de dumping salarial mise en place par certains employeurs œuvrant sur la plateforme de Genève-Aéroport, de l'autre côté ;
- la non-reconduction et la menace de résiliation de conventions collectives de travail ;
- la dégradation du dialogue social,

invite le Conseil d'Etat

- à empêcher par tous les moyens légaux le dumping salarial sur le site de l'Aéroport de Genève ;
- à protéger les conventions collectives de travail (CCT) existantes en les étendant partout où c'est possible ;
- à protéger l'exercice des droits syndicaux tel que prévu par la constitution de la République et canton de Genève ;

-
- à ne plus autoriser d'activités sur le site de l'Aéroport de Genève aux employeurs qui pratiqueraient le dumping salarial ou ne respecteraient pas l'exercice des droits syndicaux constitutionnels.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et
Messieurs les députés,

Il semblerait qu'une épidémie de dumping social couve à l'Aéroport de Genève.

Soyons clairs sur les mots avant d'aller plus avant : baisser unilatéralement les salaires, lorsque les résultats économiques des entreprises sont positifs, lorsque les bénéfices sont au rendez-vous année après année, c'est du dumping social. Sur un marché aérien local en croissance continue depuis plus de 10 ans, les entreprises opérant sur la plateforme de Genève-Aéroport font des bénéfices, Genève Aéroport fait des bénéfices, mais les salaires baissent et les conditions de travail se péjorent avec par exemple des augmentations de temps de travail à salaire constant. C'est du dumping social, survenant dans le champ d'activités publics d'une entreprise autonome publique, Genève-Aéroport. Ceci est inacceptable !

Casser des accords sans négociations, mettre fin unilatéralement à des conventions collectives, refuser la négociation voire les arbitrages sous les auspices de la chambre des relations collectives du travail (CRCT), ce n'est pas du partenariat social, ce n'est plus du partenariat social, c'est casser le partenariat social, c'est le retour du passé avec de vieilles méthodes bien connues.

Le partenariat social est en train de désertter les entreprises de l'Aéroport de Genève alors que les entreprises font des bénéfices à Genève et les augmentent chaque année.

Que se passe-t-il à l'aéroport ?

Nous avons d'abord l'entreprise Gate Gourmet, qui, afin d'augmenter ses bénéfices 2014, et d'éponger les pertes enregistrées ailleurs à l'étranger de son propriétaire Gate Group, licencie en septembre 2013 l'entier de son personnel pour le réengager à moindre coût (1). Entre le salaire de base, les différentes primes et les modifications de prélèvements d'assurances sociales, ce sont plusieurs centaines de francs que les employés vont perdre chaque mois, sur des salaires déjà extrêmement bas.

Dans le conflit ouvert début septembre, des employés sont licenciés, des délégués syndicaux sont licenciés, des plaintes sont déposées, et Gate Gourmet a voulu recourir dans l'illégalité au travail temporaire. Depuis, Gate Gourmet refuse l'arbitrage proposé par M. le conseiller d'Etat Pierre Maudet

(2 ; 3). Gate Gourmet refuse d'accepter l'annulation des licenciements de grévistes même si le tribunal détermine qu'ils n'ont commis aucune violence, ce qui nourrit la suspicion de licenciements antisyndicaux (2 ; 3).

Cette façon de faire ne s'étant vu opposer aucune réaction ni de Genève-Aéroport ni du Conseil d'Etat, l'autorité de surveillance, c'est maintenant au tour de la société SR Technics (100 employés) d'utiliser les mêmes méthodes. Le 18 décembre 2013, cette société a dénoncé la CCT en vigueur pour le 30 juin 2014 (4). Les attaques portent évidemment sur les salaires (gel des progressions salariales prévues par la CCT), mais aussi sur le temps hebdomadaire de travail (passage de 40h à 42h par semaine) et sur la pénibilité du travail irrégulier (suppression des congés compensatoires et des mesures de préretraites liées à la pénibilité).

A la même époque, précisément le 9 décembre 2013, Swissport (1 200 employés) a également voulu geler les mécanismes salariaux prévus par la CCT en vigueur. Comme les syndicats signataires ont appelé l'employeur à respecter la CCT, Swissport a menacé les syndicats de dénoncer la CCT pour pratiquer des économies. Cela est pour l'instant une menace puisque la lettre de dénonciation promise n'a pas encore été reçue par les syndicats.

Un peu plus tôt, le 28 novembre 2013, Dnata (450 employés) a accepté in extremis de prolonger la CCT en vigueur pour 2014, mais la continuation de cette CCT est clairement menacée dès l'été 2014.

Paradoxalement, cette casse du partenariat social est mise en œuvre alors que la masse de travail et le volume d'affaires ne cessent d'augmenter à l'aéroport, avec pour conséquence une augmentation des bénéfices des entreprises mais aussi une augmentation des bénéfices de Genève-Aéroport de 25 à 66 millions de francs par an de 2002 à 2012.

Le développement de l'aéroport continue, avec chaque mois de nouvelles lignes, de nouveaux vols et davantage de passagers.

Cette croissance ne profite pas aux employés, et les pertes de salaires, le dumping social dont ils sont victimes, contribuent au bénéfice de Genève-Aéroport.

Mais à qui appartient Genève-Aéroport ?

Genève-Aéroport est une entreprise publique autonome, appartenant à l'Etat de Genève, donc à la population genevoise.

La responsabilité de Genève-Aéroport, c'est donc de faire respecter en notre nom les usages du travail par les compagnies concessionnaires.

Il en va de sa responsabilité sociale.

Nous saurons donc gré à la direction de Genève-Aéroport, et à son autorité de surveillance, le Conseil d'Etat, de dire clairement à ces entreprises que la population genevoise, représentée par son Grand Conseil, est attachée au partenariat social et aux conventions collectives et qu'elle exige des conditions de travail exemplaires à l'Aéroport de Genève.

Nous demandons donc au Conseil d'Etat d'intimer aux entreprises concernées la reprise des discussions avec les syndicats représentatifs et, si cela n'est pas suivi d'effets, de mettre fin aux concessions leur ouvrant l'accès au marché aérien à Genève.

Sources :

- (1) Comparatif CCT et conditions générales Gate Gourmet Genève
- (2) Communiqué de presse du SSP du 21 décembre 2013
- (3) Communiqué de presse du SSP du 14 janvier 2014
- (4) Lettre de SR Technics au SSP

Comparatif CCT et Conditions générales GGG

Article CCT	Dispositions CCT GGG	Conditions générales GGG
2.4 Calcul des années d'engagement	Prise en compte des années de services précédentes à GGG ou GGZ	Supprimé
3.1 Résiliation du contrat	A partir de la vingtième année de service, délai de congé de 4 mois	Supprimé
3.3 Retraite pour raison d'âge	63 ans	65 ans pour les hommes et 64 ans pour les femmes
3.4 et Annexe 7.1 Retraite anticipée pour travail irrégulier	6 à 7 mois de préretraite	Supprimé
3.5 Réductions du personnel et mutations pour raisons économiques	Négociation d'un plan social en cas de licenciement collectif	Supprimé
4.4 Vacances	Âge – 20 ans : 5 semaines De 20 à 44 ans : 4 semaines De 45 à 54 ans : 5 semaines 55 ans : 5 semaines et 1 jour 56 ans : 5 semaines et 2 jours 57 ans : 5 semaines et 3 jours 58 ans : 5 semaines et 4 jours Dès 59 ans : 6 semaines	5 semaines jusqu'à 59 ans 28 jours dès 60 ans
6.5 Participation au bénéfice	Entre 500 et 1'000 CHS selon objectifs d'entreprise	Entre 200 et 600 CHF selon objectifs d'entreprise et performance individuelle
7.3 Heures supplémentaires	+ 25% par heure	Rien jusqu'à 190h par mois. + 25% dès la 191 ^{ème} heure du mois
7.4 et Annexe 4.3 Travail irrégulier (nuits et week-end)	7.50 CHF et 15 minutes par point	5 CHF et 10 minutes par point
7.9 Jubilés	10 ans : 1/2 salaire 15 ans : 2/3 salaire 20 ans : 1 salaire 25 ans : 1 salaire	10 ans : 1'000 CHF 15 ans : supprimé 20 ans : 2'000 CHF 25 ans : supprimé

8.1 et 8.2 Indemnités maladie et accident	<p>30 ans : 1 salaire 35 ans : 1 salaire 40 ans : 1 salaire</p> <p>Les 90 premiers jours : 100% Au-delà : 90%</p> <p>Prime contrat de base : à la charge de l'employeur Contrat surplus APG : payé 50% employeur, 50% employé</p>	<p>30 ans : 3'000 CHF 35 ans : supprimé 40 ans : 4'000 CHF</p> <p>Les 5 premiers jours : 88% Du 6^{ème} au 90^{ème} jour : 100%</p> <p>Au-delà : 90% du salaire</p> <p>Contrat de base et surplus : 50% employeur, 50% employé</p>
9. Prévoyance	<p>Cotisation d'épargne</p> <p>25-34 ans 5.5% employeur/4.5% employé 35-344 ans 7.5% employeur/5.5% employé 45-54 ans 9% employeur/7% employé 55-63 ans 10.5% employeur/8.5% employé</p> <p>100.- CHF par mois</p>	<p>Cotisation d'épargne</p> <p>25-34 ans 5% employeur/5% employé 35-344 ans 6.5% employeur/6.5% employé 45-54 ans 9% employeur/7% employé 55-65 ans 10.5% employeur/8.5% employé</p> <p>Supprimé</p>
Annexe 5.1 Assurance maladie		

Grille de salaire

Afin de comparer uniquement les montants mensuels fixes (sans variables d'indemnités) les chiffres indiqués sont ceux de la CCT actuelle incluant les 100.- CHF mensuel de participation à la caisse maladie, supprimés dans la proposition Gate Gourmet. Dans les colonnes « différences », les chiffres en rouge indiquent les pertes mensuelles, l'unique chiffre en noir indique une amélioration. La fonction de « Technicien de maintenance » est une nouvelle fonction n'existant pas dans la CCT actuelle.

Fonction	Code	Salaire minimal CCT GGG (avec participation Assurance maladie)	Salaire minimal proposé GGG	Différence	Salaire CCT GGG (avec participation Assurance maladie)	Salaire maximal proposé GGG	Différence
Employé d'exploitation	6701	3'653	3'553	100	4'233	3'853	380
Aide de cuisine	6704	3'848	3'700	148	4'545	4'100	445
Employé polyvalent	6702	3'848	3'800	48	4'545	4'600	55
Chauffeur	6712	4'338	4'100	238	5'103	4'900	203
Magasinier	6722	4'338	4'100	238	5'103	4'900	203
Cuisinier	6741	4'509	4'100	409	5'475	5'000	475
Pâtissier	6742	4'509	4'100	409	5'475	5'000	475

Employé spécialisé	6752	4'796	4'200	596	6'307	5'800	507
Technicien de maintenance	?		4'300			6'500	
Chef de partie	6743	5'140	4'500	640	6'037	5'300	737
Superviseur	6714	4'911	4'800	111	5'756	5'700	56

Commentaires

Outre les montants fixes indiqués dans ce tableau, les salaires sont attaqués sur les montants variables (indemnités d'heures irréguliers et paiement des heures supplémentaires) et prélèvements sociaux (APG et LPP).



Communiqué de presse

100 jours de grève à Gate Gourmet Où en est-on ?

Ce dimanche 22 décembre, juste à la veille de Noël, les grévistes de Gate Gourmet entameront leur 100^{ème} jour de grève. La situation est loin d'être débloquée pour autant. Petit point de situation...

Le mardi 10 décembre, à l'occasion du discours St-Pierre du nouveau Conseil d'Etat genevois, les grévistes avaient prévu de se rendre devant la cathédrale pour rappeler leur cause au nouveau gouvernement.

Le nouveau Conseil d'Etat ayant annoncé sa volonté d'intervenir sur ce dossier, le syndicat renonçait à son action du 10 décembre.

Hier, vendredi 20 décembre, le magistrat de tutelle a reçu les représentants de Gate Gourmet et du SSP et leur a proposé de se soumettre à un arbitrage. Le SSP a accepté. Gate Gourmet a refusé.

Sur la pression du Conseiller d'Etat, Gate Gourmet a toutefois accepté de revoir un représentant du Département le mardi 7 janvier, afin de voir si une solution est encore envisageable.

Voici la position du SSP :

1. Licenciements des grévistes : l'employeur prétendant que les licenciements ne sont pas consécutifs à la grève mais à des violences qu'auraient faites les grévistes contre des cadres de la société, le SSP réclame que ces licenciements soient annulés dans la mesure où l'enquête pénale établirait que les grévistes ne sont les auteurs d'aucune violence contre des personnes ;
2. Dumping : l'employeur annonçant que, au travers des conditions qu'il propose pour 2014, il n'y aurait aucun dumping salarial, le SSP réclame que l'employeur s'engage par écrit à l'égard du syndicat que les employés engagés avant le 31 décembre 2013 n'auront aucune perte financière dans le cadre des conditions 2014.

Le SSP transmet ces demandes au magistrat afin qu'il en obtienne la garantie de la part de l'employeur, lors de sa rencontre du 7 janvier.

Genève, le 21 décembre 2013

Pour tout renseignement :

- Yves Mugny, secrétaire central : 076 559 67 11



Communiqué de presse

Genève développe son aéroport grâce au dumping salarial...

Chaque année, l'aéroport augmente ses vols, son nombre de passagers et ses bénéfices. Depuis longtemps déjà, les employés de l'aéroport ne profitent pas de cette croissance, bien au contraire : les cadences de travail augmentent, les effectifs stagnent voire diminuent selon les sociétés et les syndicats ont le plus grand mal à maintenir les CCT existantes.

Mais aujourd'hui les employeurs franchissent un nouveau pas : ils ont carrément décidé d'instaurer le dumping salarial à l'aéroport. La grande question qui se pose désormais est : comment les autorités cantonales, propriétaires de l'aéroport, vont-elles réagir ?

Gate Gourmet, employeur bien connu pour ses méthodes peu scrupuleuses, a été le premier à ouvrir la brèche : afin d'augmenter ses bénéfices 2014, la société licencie en septembre 2013 l'entier de son personnel pour le réengager moins cher (cf. comparatif annexé). Entre le salaire de base, les différentes primes et les modifications de prélèvements d'assurances sociales, ce sont plusieurs centaines de francs que les employés vont perdre chaque mois. Tout ça sur des salaires déjà extrêmement bas.

Probablement au vu du peu de réactions que cette méthode a suscitées de la part de l'aéroport et des autorités cantonales (alors affairées à leur réélection), la société SR Technics (100 employés) vient de décider de suivre la même voie. Le 18 décembre, elle a dénoncé la CCT en vigueur pour le 30 juin 2014 (cf. lettre annexée). Les attaques portent évidemment sur les salaires (gel des progressions salariales prévues par la CCT), mais aussi sur le temps hebdomadaire de travail (passage de 40h à 42h par semaine) et sur la pénibilité du travail irrégulier (suppression des congés compensatoires et des mesures de préretraites liées à la pénibilité).

Le 9 décembre Swissport (1'200 employés) a également voulu geler les mécanismes salariaux prévus par la CCT en vigueur. Comme les syndicats signataires ont appelé l'employeur à respecter la CCT, Swissport a menacé de dénoncer la CCT pour pratiquer des économies dont nous ne savons pas encore le détail. A ce jour, nous n'avons pas reçu la lettre de dénonciation.

Enfin le 28 novembre, Dnata (450 employés) a accepté in extremis de prolonger la CCT en vigueur pour 2014, mais la suite de la CCT est très clairement menacée et des décisions doivent se prendre avant l'été.

Toutes ces attaques se produisent alors que la masse de travail et d'affaires ne cesse d'augmenter à l'aéroport, qui multiplie ses profits de façon vertigineuse. De 2002 à 2012, les bénéfices de Genève Aéroport sont passés de 25 à 66 millions de francs. Et le dévelop-

page 2

pement n'est pas prêt de diminuer : chaque mois, de nouvelles lignes, de nouveaux vols et davantage de passagers. Cette croissance ne doit-elle profiter qu'aux seuls actionnaires ? Les employés doivent-ils continuer de se sacrifier ? Mais surtout : le dumping salarial est-il admissible ?

A quelques semaines d'un vote national dont l'impulsion populiste s'alimente des défaillances du système en place, est-ce que les autorités de Genève vont laisser s'instaurer le dumping à l'aéroport de Genève ? Cet établissement public, présidé par M. Pierre MAUDET, se doit d'être un exemple en matière de protection des employés et de leurs CCT. La situation est urgente et a valeur de test pour les autorités cantonales fraîchement élues.

Genève, le 14 janvier 2014

Pour tout renseignement :

- Hans Oppliger, Secrétaire syndical SSP-VPOD – 079 549 97 62
- Yves Mugny, Secrétaire central SSP-VPOD – 079 293 11 61

ANNEXE 4

**Par lettre recommandée**

Syndicat suisse des services publics (SSP)
Section trafic aérien
À l'attn. de Monsieur Hans Oppliger
Terreaux du Temple 6
1201 Genève

SR Technics Switzerland AG
8058 Zurich Airport
Switzerland

Zurich, 18.12.2013

Résiliation de la Convention Collective de Travail

Cher Monsieur

Comme déjà annoncée par mail, nous résilions la Convention Collective de Travail (version du 1er janvier 2012) pour le 30 juin 2014, respectant le préavis de 6 mois. Pendant cette période de résiliation nous aimerions négocier avec vous une nouvelle convention pour éviter une situation dans laquelle les employés de la filiale de SR Technics à Genève ne seraient plus représentés par un syndicat.

Nous vous prions de confirmer la bonne réception de cette résiliation par la signature du deuxième exemplaire de cette lettre.

Avec nos meilleures salutations

SR Technics Switzerland AG

André Wall
President

Handwritten signature of André Wall in black ink.

Steffen Wurst
Head Human Resources

Handwritten signature of Steffen Wurst in black ink.

Reçu le:

Syndicat suisse des services publics (SSP)
Section trafic aérien

Cc pour info : M. André Bollinger, représentant du personnel et de la SSP