



LA RÉGULATION DU TRAVAIL ET LE LIBRE

GRÈVE • Fait rare, un débrayage a secoué deux entreprises de services aéroportuaires à Cointrin. A Swissport, après négociation, un accord entre les grévistes et la direction est intervenu, sous la médiation du conseiller d'Etat François Longchamp. L'extension du mouvement à d'autres entités de l'aéroport reste possible, et le débat sur le partenariat social aura aussi lieu au Grand Conseil, donnant un tour institutionnel au conflit. Deux points de vue syndical et politique, sur cette question pour alimenter le débat.

MICHEL SCHWERI

Onze jours de grève, c'est du jamais vu à l'Aéroport international de Genève. Démarré dans les deux entreprises d'assistance au sol le 2 janvier, le mouvement a permis une amélioration des conditions de travail des employés. Chez Dnata, le Syndicat des services publics et le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs ont obtenu, après un jour de débrayage, 70 francs de revalorisation de la grille salariale et des salaires effectifs, ainsi qu'une hausse de 50 centimes sur les salaires horaires. La surcharge pour heure nocturne monte de 5 à 6 francs pour les employés fixes et s'établit à 2,50 francs pour les salariés à l'heure. Le temps de grève est payé et une convention collective sera négociée d'ici à l'été.

Chez Swissport, les grévistes ont obtenu, après onze jours de lutte sous la houlette du seul Syndicat des services publics, une augmentation de 40 francs de tous les salaires et une revalorisation des suppléments pour horaires irréguliers de 40 francs en moyenne pour tous. Une prime pour port de charge

de 100 francs en faveur des travailleurs de force, de fait les grévistes, est aussi acquise. A la suite du conflit, ces derniers gagneront donc en moyenne 190 francs de plus par mois, les autres travailleurs de l'entreprise toucheront environ 80 francs.

Selon Yves Mugny, ces deux grèves s'inscrivent dans un contexte global de mécontentement au sein des entreprises faisant fonctionner l'Aéroport international de Genève (AIG). Elles préfigurent même d'éventuelles nouvelles actions syndicales sur le site. Le secrétaire du Syndicat des services publics dresse un point de situation sans concession.

Le recours à la grève est rare en Suisse. Comment expliquez-vous les deux mouvements de lutte simultanés du 2 janvier 2010?

Yves Mugny: Les conditions de travail dans les entreprises de l'aéroport sont assez mauvaises en regard de travaux souvent pénibles ou stressants. L'insatisfaction des salariés est ainsi globale et les deux entreprises qui ont débrayé en début d'année ne représentent pas des cas isolés. Sur un plan d'en-

semble déjà, l'AIG ne respecte pas le nombre maximal de dimanches de travail autorisés par la loi fédérale. Les autres employeurs du site ne sont guère incités à faire mieux.

«Le but de l'AIG est d'être ultraconcurrentiel»

Dans ces entreprises, le recours aux «auxiliaires», des travailleurs engagés à l'heure, est fréquent. Dans certains établissements, il y a deux tiers d'auxiliaires pour un tiers d'emplois fixes. Dans la règle, ces petits jobs devraient rester ponctuels et leurs titulaires devraient être régularisés s'ils effectuent plus de 60 heures par mois ou plus de 1000 heures par an selon les diverses conventions collectives de travail (CCT) en vigueur. Mais cette disposition

n'est pas appliquée et beaucoup font un plein temps tout en étant payés à l'heure sans bénéficier des avantages et des protections d'un contrat de longue durée. Par exemple, le supplément salarial pour les horaires irréguliers est moindre pour les auxiliaires.

Tout cela s'explique car le but de l'AIG est d'être ultraconcurrentiel sur le marché international de l'aéronautique. Il veut donc offrir de bonnes prestations bien sûr, mais aux prix les plus bas.

Cette tendance n'est pas nouvelle. Non, mais cette réalité imprègne tous les domaines. A l'AIG, il n'y a pas de culture forte du partenariat social. Plusieurs employeurs m'ont ainsi expliqué *franco* qu'ils ne pouvaient pas améliorer les conventions collectives, car les autres entreprises n'en avaient pas et pouvaient donc casser les prix. Comment discuter et négocier dans ces conditions?

On l'a encore vu durant les deux grèves. Chez Dnata, il y a déjà eu un débrayage et la direction a un minimum de culture du conflit social. Après trois heures de grève, elle faisait des propositions pour calmer le jeu. Chez Swissport, la direction n'était prête à rien et lors du premier entretien au troisième jour de la grève, elle est venue les mains vides. Rien! Elle a proposé une prime annuelle de 400 francs par employé seulement une demi-heure après que la délégation syndicale a quitté la salle.

Quelle est votre stratégie dans une telle situation?

Nous négocions et luttons concrètement entreprise par entreprise et nous avons aussi lancé une pétition globale, pour l'ensemble du site de l'AIG. Cette dernière demande le respect des lois et des jurisprudences, l'extension des CCT existantes à toutes les entreprises d'un même secteur, à défaut de négocier des salaires minimaux, et la couverture complète des auxiliaires par ces conventions. Nous demandons aussi la mise en place d'une commission paritaire de

contrôle des conditions de travail couvrant l'ensemble du site de l'AIG. Nous avons déposé 1150 signatures récoltées parmi les 3000 ou 4000 salariés concernés par ces demandes.

Le mécontentement est réel parmi les employés et trois ou quatre entreprises pourraient en faire les frais cette année tant les ferments de grève sont présents. Nous avons annoncé ces mouvements, mais la direction de l'AIG et François Longchamp, son président, n'ont pas pris en compte les enjeux du conflit. Ils croyaient que notre lutte n'allait pas démarrer. Mon syndicat est implanté dans toutes les entreprises du site, nous savons que les problèmes sont généraux.

Voilà pour l'aspect général, mais dans les entreprises, comment se déroulent vos combats?

Notre but est de négocier des bonnes conventions collectives et de les améliorer continuellement. Chez Swissport, la CCT arrivait à échéance le 31 décembre 2009, mais les négociations n'ont pas donné satisfaction durant l'année. Le 24 octobre, le syndicat a saisi la Chambre des relations collectives de travail (CRCT), qui a prescrit aux deux parties de négocier. Une séance était prévue le 9 décembre, mais le 26 novembre, la direction a écrit à tous les collaborateurs pour informer de la prochaine entrée en vigueur d'une CCT conclue avec l'association minoritaire du personnel Push. Au retour devant la CRCT, les juges ont constaté l'échec des négociations et dès lors chacun a repris sa liberté d'action. La grève devenait possible à partir du 1^{er} janvier 2010.

«Le manque de culture du conflit social était patent»

Durant le mouvement, le manque de culture du conflit social était aussi patent. Au lieu de négocier, la direction de Swissport a tout fait pour casser le mouvement. D'abord en demandant à l'AIG de filtrer les entrées par des gardes de sécurité afin d'empêcher les grévistes de

lutter sur leurs places de travail et de mettre à disposition les pompiers et les cadres de l'AIG pour porter les bagages ou conduire les tracteurs. Elle a aussi appelé des briseurs de grève de Bâle et de Zurich. Swissport a même donné des primes journalières de 100 francs aux non-grévistes ayant travaillé les deux week-ends. En janvier, ils ont donc gagné 400 francs de plus, ce qui, soit dit en passant, était la prime annuelle initialement proposée par la direction aux grévistes.

Cette convention était toutefois formellement en vigueur au 1^{er} janvier.

Mais le SSP ne l'avait pas signée parce que son contenu n'était pas suffisant et que le scrutin était biaisé puisque nos propositions alternatives ne figuraient pas dans la question posée. Même la possibilité de rouvrir les négociations en cas de résultat négatif avait été refusée. En résumé, c'était donc «acceptez-vous la convention soutenue par Push ou rien du tout». Dans ces conditions, il est évidemment normal qu'une majorité choisisse la convention.

Push est un syndicat maison créé à l'époque par Swissair en s'appuyant sur les employés de bureau et sur les cadres. Concrètement, les membres du SSP chez Swissport travaillent sous les ordres des membres de Push, ces derniers sont leurs chefs. Lors des renouvellements de convention collective, Push dépose une ou deux revendications symboliques, que la direction s'empresse d'accepter, puis signe la convention.

Cette fois, Swissport a même transmis toutes les adresses des employés à Push afin qu'il puisse envoyer sa propagande pro-convention à domicile. Des travailleurs non-membres de Push nous ont donné ce courrier. Début novembre, la direction de Swissport a reconnu avoir effectivement fourni ces adresses, au mépris de la protection des données. Push, c'est le truc que les patrons appellent quand ils ne veulent pas de syndicats dans la boîte, ce n'est pas du partenariat social. I



«Au lieu de négocier, la direction de Swissport a tout fait pour casser le mouvement», estime Yves Mugny, secrétaire du Syndicat des services publics (en médaillon). PHOTOS JEAN-PATRICK DI SILVESTRO



TROIS QUESTIONS À...

François Longchamp



La «double casquette» du magistrat, à la fois conseiller d'Etat en charge de l'Emploi et président du conseil d'administration de l'Aéroport, lui a été reprochée par le Syndicat des services publics. Le ministre François aurait minimisé le conflit pour ne pas incommoder le gestionnaire Longchamp. Les deux s'en défendent d'une seule voix.

- Vous êtes critiqué pour avoir deux fonctions dans un seul conflit, comment réagissez-vous?**
C'est un reproche absurde. Lorsque je suis intervenu durant le conflit de la construction, c'était bien évidemment en qualité de chef du Département de l'emploi, personne ne s'est posé de question. Dans le conflit entre le Syndicat des services publics et Swissport – et pas avec l'aéroport, je tiens à le souligner –, il en est de même. Je m'exprime ici dans la même posture. A l'inverse, si quelqu'un d'autre présidait l'Aéroport, ce n'est pas cette personne qu'on aurait appelée à la rescousse, mais bien moi, le ministre chapeautant l'Inspection du travail. De plus, les deux fonctions, ou deux casquettes, avaient en l'occurrence le même intérêt: que le conflit se résolve au plus vite.
- Et si un jour un conflit touche l'ensemble de l'aéroport?**
Je verrai. Sur le fond, je suis à l'aise. Je rappelle le projet de loi 10093 que j'ai rédigé moi-même et déposé le 8 janvier 2007. Il prévoit une présidence pour l'aéroport assumée par une personne externe au Conseil d'Etat. Il a été accepté par la commission de l'économie, mais gelé par le Grand Conseil dans l'attente d'une loi réglant globalement la question de la gouvernance des établissements publics. Le peuple s'est aussi prononcé sur une partie de la question. Je ne suis pas responsable de cet état de faits.
- Votre double casquette correspond aussi au double statut d'établissement «public» et «autonome» de l'aéroport.**
L'aéroport est particulier. Il appartient à l'Etat, mais fait des bénéfices, dont la moitié tombe dans les caisses du canton. La question de la gouvernance se pose alors très différemment d'un établissement subventionné qui doit être surveillé dans son usage de l'argent public. Par ailleurs, l'aéroport est régional, des conseillers d'Etat d'autres cantons y siègent, comme des élus de France voisine. Il serait délicat que le représentant de Genève au conseil d'administration n'ait pas davantage de pouvoir que ces derniers. MSI



MARCHÉ SE TÉLESCOPENT À L'AÉROPORT



Aéroport de Cointrin. Le Syndicat des services publics réclame l'extension de conventions collectives d'entreprise à l'ensemble du secteur. Une pétition a été déposée en ce sens devant la direction de l'Aéroport international. JPDS

Une seule convention collective pour pacifier la concurrence

La toile de fond du conflit à Swissport et à Dnata réside dans la politique de mise en concurrence des entreprises sur le site de l'aéroport, avance le Syndicat des services publics (SSP). Elle incite les employeurs à restreindre les dépenses, notamment de personnel, afin de réduire les prix de leurs prestations et rafler des parts de marché. Pour éviter aux employés de faire les frais de cette approche marchande, le syndicat réclame l'extension de conventions collectives de travail d'entreprise à l'ensemble du secteur, voire la négociation d'accords salariaux minimaux. Une pétition munie de mille cent cinquante signatures a été déposée devant la direction de l'Aéroport international de Genève (AIG) pour pousser ces revendications en avant.

«L'AIG ne veut pas qu'il existe des conventions collectives trop larges afin d'accroître la marge de concurrence entre les entreprises installées à l'aéroport», soutient Yves Mugny, secrétaire du groupe trafic aérien du Syndicat des services publics. L'AIG espère ainsi rester concurrentiel et attirer de nombreuses compagnies aériennes. Cette politique de «mise en concurrence» se déploie tout particulièrement lors du renouvellement régulier des concessions octroyées par l'AIG aux prestataires de service, complète M. Mugny.

Dans l'assistance au sol, domaine d'activité de Dnata et de Swissport, l'AIG aurait ainsi menacé d'aller chercher une troisième entreprise du même secteur pour favoriser la baisse des prix, avance le syndicaliste. Seule l'absence de locaux adéquats aurait fait renoncer l'AIG à son projet de «démantèlement social».

François Longchamp a une perception tout autre. Le ministre de l'Emploi et président du conseil d'administration de l'AIG défend surtout l'interdiction des monopoles dans les aéroports. Ils sont tous régis par une directive européenne exigeant d'offrir le choix des entreprises de services aux compagnies aériennes. Ces dernières ne peuvent être «captives» d'une offre limitée. «Il faut donc au moins deux entreprises dans chaque secteur de chaque aéroport», soutient le magistrat. De ce point

de vue, l'AIG en fait le minimum pour être en règle en délivrant seulement deux concessions dans ce domaine «et ne pousse donc pas à la concurrence».

Ces deux concessions sont octroyées après un appel d'offres public, précise M. Longchamp, «et l'AIG les accorde, sans prélever aucune redevance liée à la concession, un droit d'utilisation des équipements et des locaux». Ainsi, la concession offre simplement des conditions identiques à des entreprises différentes, résume-t-il. Et de prendre l'exemple visuel des boîtes de check-in. «Ils sont tous pareils, mis à disposition par l'AIG aux compagnies qui peuvent en louer un, deux, dix, y apposer leurs noms, pratiquer les prix qu'elles souhaitent et y installer des plantes vertes.»

De même, Dnata et Swissport bénéficient des mêmes conditions pratiquées par l'AIG, mais sont en concurrence, notamment sur leurs prix, poursuit le défenseur de l'AIG. L'autonomie de l'aéroport «n'a rien changé à cette situation», assure enfin le magistrat. «La situation serait identique sans l'autonomisation de l'AIG votée en 1993.»

La défense des travailleurs passe donc, pour le SSP, par des CCT de secteur. En tous les cas, par une uniformisation vers le haut des conditions de travail du maximum des quelque huit mille cinq cents employés travaillant à Cointrin. Les effets néfastes de la concurrence entre entreprises ne contamineraient ainsi plus les contrats de travail et les salaires. Une extension des conventions existantes est souhaitée, avec la création d'une commission paritaire pour en vérifier la bonne application.

Cette réglementation uniforme pourrait prendre la forme de «convention-cadre» avec un salaire minimum, à l'instar du commerce à Genève, ou l'extension de CCT à l'ensemble d'un secteur. «Dans les EMS, justifie Yves Mugny, l'Etat impose bien une CCT aux employeurs avant de leur verser des subventions.» Le secrétaire syndical préconise donc d'inscrire dans les concessions octroyées par l'AIG aux entreprises soumissionnaires l'obligation de respecter un standard minimal dans les conditions de travail.

La proposition de formulation précise du SSP tient en trois alinéas et en sept lignes. Il demande le respect des conventions de branches existantes, à défaut la reprise des conventions d'entreprises comme usages professionnels généraux et le soutien aux démarches syndicales visant à créer de nouvelles CCT. Mais l'AIG «fait barrage» à une telle solution, critique le syndicaliste.

L'affaire rebondira de toute façon puisque les socialistes ont repris le contenu de la pétition pour la déposer sous forme de motion devant le législatif. Le Mouvement citoyens genevois a également saisi le Grand Conseil d'un projet de loi modifiant la législation sur l'aéroport, afin d'y inscrire en toutes lettres l'obligation de souscrire une convention collective pour décrocher une concession.

Un ajout inutile pour François Longchamp. «Avant d'accorder une concession, l'AIG exige une CCT ou le respect des usages certifiés par l'OCIRT», assure le ministre. «Bien plus, nous vérifions si les soumissionnaires sont à jour des cotisations sociales, ils doivent fournir les attestations pour le prouver, ils s'engagent également à ne pas recourir au travail au noir et doivent pouvoir prouver ces éléments en tout temps, au risque de se faire retirer l'autorisation d'exercer.»

Par ailleurs, imposer une convention collective «par en haut», par un acte d'autorité, violerait la liberté d'association patronale, soutient le magistrat ou constituerait une «extension déguisée», selon la jurisprudence du Tribunal fédéral. «La seule façon d'y parvenir, réfléchit M. Longchamp, serait que se réunissent tous les employeurs de l'aéroport et tous les syndicats pour une négociation globale, afin que l'adhésion soit volontaire.» Mais c'est une voie quasi impossible à suivre. «Je peine à imaginer une convention collective couvrant toutes les entreprises d'une commune par exemple, ou d'une gare, ou d'un aéroport. Que feraient les entreprises transversales comme La Poste ou les chaînes de grands magasins? Notre système ne fonctionne pas comme cela.» MSI

«LE RESPECT DU PARTENARIAT EST LE MEILLEUR DEAL POUR LES EMPLOYÉS»

Pour **François Longchamp**, président du gouvernement genevois, chef du Département de la solidarité et de l'emploi ainsi que président du conseil d'administration de l'Aéroport international de Genève, le partenariat social et la négociation doivent toujours avoir la priorité pour régler les conflits sociaux. Lors de la grève à Swissport, il est intervenu pour ramener les deux parties autour de la table de discussion.

Vous avez accompagné Swissport et le Syndicat des services publics durant une vingtaine d'heures de négociation. Quel regard portez-vous sur le conflit?

François Longchamp: Il s'agit d'un désaccord entre un syndicat et une seule entreprise, et non l'ensemble de l'Aéroport international de Genève (AIG). C'était un conflit inédit puisqu'une convention collective de travail (CCT) passée avec le syndicat Push était valablement signée avant le déclenchement de la grève. Une longue procédure de conciliation avait d'ailleurs eu lieu devant la Chambre des relations collectives de travail (CRCT), mais avait été abandonnée par l'une des parties.

Je constate aussi que le Syndicat des services publics n'avait pas formellement déposé de préavis de grève pour le 2 janvier, créant ainsi une situation d'urgence à l'aéroport. Ensuite, la première action des grévistes a été d'empêcher les non-grévistes d'aller travailler – certains durant deux heures – un jour parmi les plus chargés de l'année, entraînant l'intervention de la police. Pour le surplus, le syndicat n'avait pas demandé l'autorisation d'installer le piquet de grève sur le domaine public.

Mais au-delà de ces escarmouches...

A mon sens, toute l'économie fonctionne mieux avec des CCT, cela évite une concurrence déloyale entre les entreprises par la baisse des salaires. Pour obtenir ces conventions, je soutiens – et le gouvernement avec moi – le «modèle suisse» du partenariat social, associant employeurs et salariés, respectivement associations patronales et syndicats, dans des négociations par secteur de l'économie, voire par entreprise. Mais sans intervention de l'Etat. Les patrons et les salariés doivent s'organiser dans le respect de la liberté d'association, et ce n'est pas aux ministres de dire ce qui est bien ou mal.

Sinon, on est dans un système à la française, où l'Etat édicte un code du travail exhaustif sur deux mille pages pour régler toutes les situations et toutes les exceptions. Mais je constate que cela ne marche pas bien, comme l'application de la semaine de trente-cinq heures par exemple.

En Suisse, quand l'Etat se mêle de négociations paritaires, cela affaiblit le partenariat social. Il ne doit donc le faire qu'en toute dernière extrémité. Pour ma part, en quatre ans de mandat, je suis intervenu seulement à trois reprises, dans le conflit des maçons, à Manor et ces jours à Swissport. En revanche, l'Etat peut agir ensuite, pour étendre le champ d'application d'une CCT préalablement négociée par les parties à toutes les entreprises d'un secteur ou pour prescrire les usages professionnels à respecter obligatoirement. En ce sens, l'Etat contribue à protéger les salariés, notamment en l'absence de syndicats. En l'occurrence, à Swissport la CCT en vigueur le 1^{er} janvier était plus généreuse que les conditions de la concurrence.

Ce système connaît toutefois quelques «ratés»

Le partenariat «à la suisse» est difficile, mais aussi plus fort. Il est surtout, à mon sens, plus juste pour partager les fruits de l'économie. Car les intérêts des travailleurs et de l'économie se rejoignent, même si cela ne plaît pas à tout le monde.

Il est vrai que cela dysfonctionne parfois. Mais dans ces cas, nous avons des procédures comme le recours à la conciliation des juges de la CRCT, laquelle peut aussi siéger comme «tribunal». Dans le conflit à Swissport, elle a été saisie, mais le SSP n'a pas voulu poursuivre la conciliation au-delà du 22 décembre. L'Inspection du travail peut également enquêter sur les dénonciations concernant des infractions au droit. Le Conseil de surveillance du marché du travail peut enfin prendre des décisions exécutoires, comme édicter des usages ou des contrats type.

Vous avez quand même dérogé à vos principes en intervenant dans le conflit de l'aéroport.

Oui, mais pas sur le fond. Je n'ai pas dit ce qui était juste ou faux. J'ai facilité les discussions entre les parties et je n'ai d'ailleurs pas signé le protocole d'accord.

Le syndicat m'a reproché de ne pas être intervenu plus tôt. Mais jusqu'au 22 décembre, l'affaire était devant la CRCT, je n'allais pas m'en mêler avant. Ou il me fallait intervenir tout de suite, et on bascule alors dans le système français. Ou même avant, avec l'instauration d'un salaire minimum légal à titre préventif. Ce n'est pas ma conception, j'ai la conviction que la prospérité suisse vient de la bonne application de son modèle de partenariat social. PROPOS RECUEILLIS PAR MSI