



SEV-GATA
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

Téléphone +41 31 357 57 57
info@sev-gata.ch
www.sev-gata.ch

Philipp Hadorn
Mobile +41 79 600 96 70
philipp.hadorn@sev-online.ch

Par e-mail

Swiss International Air Lines Ltd.
M. Claus Bauer, vice-président Technical
Fleet Management
P.O. Box ZRHS/PL/YMIR
8058 Zurich-Airport

Berne, le 17 juillet 2025
PH

**Lettre de protestation au sujet de l'élaboration de modèles pour le travail
par équipes au service technique: non-respect de la pratique de négociation
prévue par la CCT et manque de volonté de trouver une solution à l'amiable**

Monsieur,

En raison de graves erreurs de procédure de la part de Head of Maintenance chez Swiss et de la perte de confiance qui en a résulté parmi les partenaires sociaux et les collaborateurs·trices, nous vous adressons cette lettre de protestation.

Situation initiale

L'autorisation exceptionnelle accordée aux équipes de nuit de Swiss Technik par le SECO arrive à terme à fin 2025 et il n'est plus possible de la prolonger, ainsi on ne saura contester qu'il y a lieu d'agir.

Suite à notre intervention, Swiss a accordé aux syndicats une implication tout à fait légitime pour l'élaboration d'une solution - coordonnée par les RH de Swiss. L'entreprise a octroyé des mandats externes et, ensemble, nous avons rendu possible une représentation directe des collaborateurs·trices concerné·es.

SEV-GATA a exploré, dans le cadre d'un échange avec le SECO et une représentation des parties concernées, les paramètres qui pourraient permettre une demande de dérogation adaptée susceptible d'être approuvée, en tenant compte des intérêts des parties prenantes.

Les résultats ont été communiqués de manière transparente, également à Swiss.

Situation actuelle

Les propositions actuelles de Swiss ne tiennent malheureusement pas compte des contraintes que représente le travail de nuit pour les collaborateurs·trices sur le plan de leur santé et de leur vie sociale. Diverses études, incontestées par le SECO et la branche, confirment l'importance de la protection de la santé face aux exigences du travail, qui sont extrêmement lourdes pour le corps, le psychisme et l'environnement social.

La volonté, la bonne disposition et le droit des collaborateurs·trices de continuer à travailler dans un modèle d'équipe 5:5, afin de pouvoir maintenir leur environnement social et familial avec leur centre de vie actuel dans les différents pays d'origine, ne semblent pas être reconnus comme il se doit par les responsables de Swiss.

Nous considérons que les modèles qui sont maintenant proposés, qui pourraient entraîner des pertes de salaire, sont un affront, d'autant plus qu'il est ressorti des workshops qu'il devrait être possible d'obtenir une autorisation exceptionnelle sans perte de production, avec des suppléments de temps adaptés et de légères modifications des processus.

Rupture de confiance

Malgré la participation constructive des partenaires sociaux et l'implication des personnes concernées, la cheffe qui serait responsable selon Swiss Technik, Madame Jessica Barbagallo (Head of Maintenance), s'est permis, en faisant fi des processus en cours, de faire pression sur les collaborateurs·trices, de remettre en question leur représentation par les syndicats et de communiquer, lors de réunions avec les collaborateurs·trices concerné·es, qu'elle préférait une solution sans la participation de leur représentation syndicale. Des «menaces» planent également car une mise en œuvre impliquant entre autres le licenciement de collaborateurs·trices pourrait être imposée.

Nos attentes

Par cette **lettre de protestation**, nous exprimons le fait que nous

- condamnons clairement la manière de procéder de la part de Head of Maintenance,
- attendons de la part de Swiss un changement dans la manière de diriger le groupe de travail,
- sommes prêts à collaborer pour rechercher une solution, pour autant que Swiss se montre également prête à cela.

Nous sommes persuadés qu'il doit être possible de trouver une solution durable, dans l'intérêt à court et long terme du personnel ET de l'entreprise. Ceci afin de permettre aux collaborateurs·trices de bénéficier d'une protection de la santé adaptée et de recevoir l'estime et le respect qui leur sont dus, et pour l'entreprise, de continuer de cultiver ses talents en tant qu'employeur moderne et de fournir d'excellentes prestations.

Par cette intervention, nous espérons contribuer à améliorer le partenariat social, en évitant un transfert en escalade qui comporterait des risques pour l'entreprise au niveau de sa réputation.

En restant volontiers à disposition pour un entretien bilatéral avec le soussigné, nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

SEV-GATA – Groundstaff Aviation
Technics and Administration



Philipp Hadorn
Président SEV-GATA

Copie pour information:

- Mme Barbara Scheidegger-Brenzikofer, Head of HR
- M. Thomas Baumann, Co-Head of Labour Relations & HR Steering
- Mme Jessica Barbagallo, Head of Maintenance
- Mme Regula Pauli, secrétaire syndicale SEV