

SEV-GATA  
Steinerstrasse 35  
Postfach  
CH-3000 Bern 6

Telefon +41 (0) 31 357 57 57  
Telefax +41 (0) 31 357 57 58  
info@sev-online.ch  
www.sev-online.ch

Philipp Hadorn  
Direkt +41 (0) 31 357 57 31  
Mobil +41 (0) 79 600 96 70  
philipp.hadorn@sev-online.ch

info@gata.ch  
www.sev-gata.ch



Lufthansa Technik Switzerland GmbH  
Herr Stefan Durst  
Head of Human Resources  
P.O. Box

4002 Basel

1<sup>er</sup> mars 2010  
N° réf : 537.280.001 - PH

## **Prise de position dans le cadre de la procédure de consultation selon CO 335 f et convention du 28 janvier 2010**

Cher Monsieur Durst

Votre lettre du 26 janvier 2010 ouvre formellement une procédure de consultation en annonçant les mesures de réduction des effectifs que votre entreprise envisage. D'un commun accord, le terme pour la procédure de consultation légale a été fixé au 1<sup>er</sup> mars 2010.

Lors de la séance du 28 janvier 2010, vous nous avez exposé les raisons pour lesquelles vous jugez actuellement qu'une réduction des effectifs de Lufthansa Technik Switzerland (LTSW) allant jusqu'à 95 FTE est indispensable.

Bien que votre stratégie d'entreprise n'ait jusqu'ici manifestement pas fait ses preuves, vous continuez à vouloir accroître massivement la part du marché VIP et à la développer en tant que pilier important de votre stratégie d'entreprise.

SEV-GATA a discuté de cette situation au Comité et lors d'assemblées des membres et vous soumet, conformément aux dispositions légales de l'art. 335 f du Code des obligations, des propositions permettant d'éviter des licenciements ou d'en limiter le nombre ainsi que d'en atténuer les conséquences.

### **Situation initiale**

LTSW nous a fait savoir par écrit (par sa lettre du 26 janvier 2010) et verbalement (le 28 janvier 2010) que des licenciements collectifs pouvant représenter 95 FTE étaient prévus; parallèlement LTSW sous-entendait qu'elle devrait solliciter prochainement la mise au chômage partiel des collaborateurs restants.

Le plan social qui constitue l'annexe IV de la CCT actuellement en vigueur doit être mis en œuvre dans le cas qui nous occupe puisqu'il y a des licenciements collectifs.

## Contexte

La LTSW nous a expliqué clairement qu'il y a actuellement des excédents de capacité ; cela ne concerne pas que LTSW mais c'est aussi le cas pour des entreprises comparables, en particulier dans la région de Bâle, mais aussi dans le marché globalisé.

Il est incontestable que le domaine du transport aérien constitue une branche extrêmement volatile, réagissant de manière très sensible aux changements politiques et sociétaux. En même temps il s'agit toujours d'une branche en croissance en raison de la mobilité globale qui ne cesse d'augmenter.

Il faut, en outre, se demander quelles mesures ont été prises pour procurer du travail et avec quel succès. Il faut en particulier être certain que les C-Checks sont effectués selon les besoins et les possibilités (il semble qu'on aurait refusé des commandes avec pour résultat que les tâches en question sont parties en Angleterre, au grand désappointement des collaborateurs).

Le 1er octobre 2008 a eu lieu le transfert de l'ancienne SWISS-Technik dans le groupe comme nouvelle unité de Lufthansa Technik. Cela s'est passé avec l'assurance de repositionner la jeune LTSW sur le marché et ainsi non seulement de garantir des places de travail sûres mais aussi d'en augmenter significativement le nombre. Ce transfert fut présenté comme la stratégie du puissant groupe Lufthansa, ce qui favorisa effectivement une cession facile des collaborateurs concernés.

A peine 16 mois plus tard, la même direction d'entreprise met sur la table un paquet de suppressions de postes qui prévoit de licencier quelques 20% des collaborateurs.

Le syndicat SEV-GATA est bien conscient que l'établissement d'un plan d'affaires sur plusieurs années n'est pas chose facile dans l'activité de LTSW. Mais en même temps il faut considérer que LTSW – justement parce que son propriétaire est la puissante „Lufthansa“ – doit poursuivre des objectifs stratégiques à long terme et qu'elle est en mesure de le faire.

Dégraissier à court terme, licencier des spécialistes aux compétences recherchées, avec de l'expérience et les licences nécessaires, et devoir peut-être, dans relativement peu de temps, consacrer de grands efforts pour recruter à nouveau sur un marché du travail plutôt étroit et spécifique ne nous paraît pas très judicieux.

## Le chômage partiel : le secret du succès pour juguler la crise

Il y a en Suisse une claire volonté de la politique et des autorités de lutter contre la crise économique actuelle en favorisant généreusement le chômage partiel. L'objectif est d'aider l'économie suisse à participer au redémarrage qui se dessine avec les bonnes cartes, le know-how nécessaire et les meilleures capacités – au lieu de s'y lancer avec le frein à main tiré.

## Propositions

Pour garantir une consultation convenable, il faut respecter la règle suivante :

**Pendant la durée de la consultation, de l'examen des propositions et des négociations qui en découleraient, il y a lieu de renoncer à tout licenciement et à toute embauche.**

Le SEV-GATA a mené d'intenses pourparlers avec les collaborateurs et avec les autorités. Il en est ressorti clairement que des licenciements entraîneraient plus d'inconvénients que d'avantages pour l'entreprise, les collaborateurs et la société dans la situation actuelle

- 1. Le SEV-GATA exige que la réduction du temps de travail qui résulte d'une charge insuffisante des capacités à disposition soit compensée par du chômage partiel et qu'il soit renoncé complètement à des licenciements pour motifs économiques au moins pendant les 18 prochains mois.**

Nous sommes volontiers disposés à présenter plus en détail verbalement les avantages de cette solution pour tous les domaines concernés et sommes prêts à participer à des négociations tripartites.

Si, contre toute attente, LTSW voulait se séparer de certains collaborateurs en raison de la situation économique, notre exigence est la suivante :

- 2. Une place de travail équivalente et acceptable doit être offerte à l'intérieur du groupe (de préférence à proximité du lieu de travail ancien) à la personne concernée. Si le salarié refuse une offre acceptable, les prestations du plan social deviennent exigibles.**

Les modalités de détail et la définition de ce qui est acceptable sont à préciser avec le syndicat.

Si, contre toute attente, il n'était pas possible de renoncer à toute réduction d'effectifs et qu'aucune solution acceptable ne puisse être trouvée au sein du groupe du point de vue de LTSW, la situation de départ devrait être réexaminée et la stratégie devrait être redéfinie :

- 3. Une étude doit mettre en évidence les avantages et les inconvénients dus au transfert de l'unité technique de SWISS à LTSW et ceux d'un retour de LTSW à SWISS sous forme d'un in-sourcing ou d'un re-sourcing. Une analyse stratégique doit définir le positionnement à long terme de cette unité technique.**

Si la renonciation totale à des licenciements devait être impraticable et que l'analyse d'un in-sourcing à court terme n'offrirait aucune perspective de succès, les **conditions-cadre** suivantes doivent être respectées lors de la réduction des effectifs :

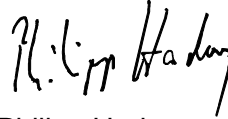
1. Le plan social doit s'appliquer à tous les résiliations des rapports de service durant la période des licenciements collectifs. Sont concernées aussi bien les résiliations par l'employeur que les démissions d'employés.
2. Les employés doivent à leur choix être libérés partiellement ou entièrement de leurs obligations de service durant le délai de congé.
3. Des réductions d'horaire durables ou limitées ou des congés non payés (UBU) sont à accorder sur demande des collaborateurs, en respectant les conditions-cadre suivantes :
  - a. le plan social est appliqué au prorata pour les réductions d'horaire ainsi que pour les congés non payés. (Les modalités concrètes de mise en application sont à convenir avec le syndicat).
  - b. en cas d'introduction de chômage partiel „supplémentaire“ ou de licenciements, les réductions d'horaire ou les congés non payés sont reportés sur les tâches antérieures afin que les personnes concernées ne soient pas défavorisées par rapport aux autres collaborateurs.

4. Les salariés qui sont touchés de quelque manière que ce soit par les mesures de réductions d'effectifs prises par LTSW en raison de la situation économique ont droit aux prestations du plan social.
5. LTSW et le groupe Lufthansa soutiennent les collaborateurs dans leurs recherches d'alternatives à l'interne ou à l'externe.
6. Le maintien de la validité des licences, éventuellement aussi des mesures de formation concrètes et l'acquisition de licences supplémentaires doivent être favorisées et leur financement assuré de manière à augmenter les chances des personnes concernées sur le marché du travail.
7. La création et l'alimentation d'un fonds pour les cas de rigueur, permettant de mettre en application l'art. 16 du plan social, est négocié avec le syndicat.

Avec ces propositions, SEV-GATA est convaincu de contribuer au développement durable de la LTSW ; il est confiant que celle-ci saura prendre les décisions nécessaires et porteuses d'avenir dans un processus expéditif et constructif et que celles-ci pourront être portées de manière paritaire grâce au partenariat qui aura été entretenu.

Veillez agréer, cher Monsieur Durst, nos salutations les meilleures.

SEV-GATA -Groundstaff Aviation  
Technics and Administration



Philipp Hadorn  
président

Copie :

M. Rainer Lindau, CEO  
M. Jan-Hendrik Labe, CFO