

Répondre au dumping salarial par la grève ? Le cas de l'Aéroport International de Genève (AIG)

NICOLA CIANFERONI

CESCAP, Haute école de travail social et de la santé · EESP · Lausanne (HES-SO)

Contact : nicola.cianferoni@gmail.com

Article à paraître dans le n. 12 de la revue *Les Mondes du Travail*

Résumé (1000 signes)

Les salarié·e·s de trois entreprises actives à l'Aéroport international de Genève (AIG) se sont mis en grève, au cours de l'année 2010, dans le but de négocier une Convention collective de travail pour toute la branche permettant de contenir la dégradation des conditions de travail et la baisse des salaires. La combinaison de trois conditions expliquent le recours à la grève dans un pays à faible conflictualité : d'une part, le développement d'un sentiment d'injustice lié à la faiblesse des rémunérations pour un métier très pénible ; d'autre part, la volonté des employeurs de ne plus considérer les conditions de travail et les salaires comme l'objet d'une négociation ; enfin, la pratique d'un syndicalisme démocratique consistant à intégrer tous les salarié·e·s dans l'action collective. Le déroulement de ces conflits montre que le recours à la grève s'est imposé comme une tentative d'exiger une régulation accrue de la concurrence entre salarié·e·s.

Mots clés (5)

Marché public, restructuration, dumping salarial, grève, démocratie syndicale.

Introduction¹

L'évolution des journées de travail perdues suite à une grève depuis 1911, en Suisse, atteste que la conflictualité a considérablement baissé après les dernières vagues de grèves de 1945-1946 (Oesch, 2007). Ainsi, les grèves de toute une branche ou celles ayant une importance suprarégionale sont demeurées rares jusqu'à aujourd'hui, avec quelques exceptions régionales dans les années 1970. Le recours à la grève est toutefois redevenu d'actualité dans plusieurs entreprises depuis le début des années 2000. C'est le cas, par exemple, de Filtrona dans le Canton de Vaud (2004-2005), de Swissmetal dans le Jura bernois (2005 et 2006), des Chemins de fer fédéraux dans la partie italophone du pays (2008) et de Zuvo à Zurich (2009). Plus récemment encore, les relations de travail se sont tendues à l'Aéroport International de Genève (AIG), l'un des plus grands pourvoyeurs d'emploi² du bassin franco-valdo-genevois³, où deux grèves ont éclaté en réaction à la dégradation des conditions de travail et au dumping salarial chez Swissport/Dnata (janvier 2010) et ISS Aviation (juillet-novembre 2010).

À partir de ces deux derniers conflits de travail survenus au sein de l'AIG, où le personnel mobilisé était minoritaire sur le plan quantitatif, cet article s'intéresse au travail mené par les grévistes pour rendre leur lutte légitime. Il s'agit ainsi d'étudier, d'une part, les conditions ayant rendus possibles ces deux grèves et, d'autre part, leur impact sur la contractualisation collective des conditions de travail et des salaires sur le site aéroportuaire, ceci sur la base des sources d'informations suivantes : plusieurs observations ethnographiques effectuées tout au long du conflit⁴, deux témoignages collectifs de grévistes (récoltés lors d'un entretien et d'une émission radio)⁵ et le dépouillement systématique des articles de presse, des tracts et des communiqués des employeurs et des grévistes,

Un site aéroportuaire traversé par des tensions sociales croissantes

En décembre 2009, le dépôt d'une pétition « pour l'amélioration des conditions de travail », munie de 1151 signatures, constitue la première expression collective d'un malaise partagé parmi les personnes qui travaillent à l'aéroport. Celle-ci est adressée à M. François Longchamp, Conseiller d'État⁶ et Président du conseil d'administration (CA) de l'AIG, ainsi qu'à l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT). Les salarié-e-s se plaignent notamment du bas niveau des salaires et de la pénibilité de leurs conditions de travail.

¹ Cet article figure parmi les communications du 4^e Congrès international des associations francophones de science politique sur le thème « Être gouverné au 21^e siècle » qui s'est tenu le 20-22 avril 2011 à l'Université Libre de Bruxelles.

² Environ 8'500 personnes travaillent à l'AIG au sein des compagnies aériennes et parmi leurs sous-traitants.

³ Le bassin franco-valdo-genevois est une agglomération transfrontalière d'environ 800'000 habitants, située autour de Genève qui en constitue le pôle.

⁴ Nous pouvons faire valoir une position d'observateur participant : en effet, nous nous sommes rendus aux piquets, aux manifestations ainsi qu'aux réunions du Comité de soutien de chacune des deux grèves.

⁵ Tous les témoignages cités concernent le personnel en grève d'ISS Aviation. Ils ont été recueillis soit par l'émission radio *Du bruit et de fureur* du 1.8.2010 (disponible sur le site internet <http://www.bruitetfureur.info>) soit lors d'un entretien conduit par N. Cianferoni & H. Oppliger au 57 jour de grève (disponible sur le site internet <http://nicolacianferoni.wordpress.com/2010/09/12/greve-chez-iss-aviation>).

⁶ Le Conseil d'État désigne le gouvernement la République et Canton de Genève.

En partant du constat qu'une mise en concurrence accrue des salarié·e·s est en cours sur le site aéroportuaire, la pétition demande que :

1. *« Les différentes dispositions légales et jurisprudences cantonales et fédérales (Loi sur le Travail, Code des Obligations, Arrêt Orange, Arrêt sur le paiement des fériés pour le personnel auxiliaire, etc.) soient appliquées dans tout l'aéroport, tant pour le personnel soumis au droit public (AIG) que celui soumis au droit privé (le reste des entreprises) ;*
2. *Les [Conventions collectives de travail] CCT existantes dans un secteur soient élargies à toutes les entreprises travaillant dans le même secteur [tri des bagages, nettoyage, etc.]*
3. *Le personnel avec des contrats à l'heure (dit auxiliaire) soit systématiquement inclus dans le champ d'application des CCT pour le personnel avec salaire mensuel,*
4. *Des salaires minimums soient négociés avec le [Syndicat des services publics] SSP pour toutes les entreprises qui œuvrent dans un secteur où aucune CCT n'existe à ce jour,*
5. *Une plateforme de contrôle du site aéroportuaire soit mise sur pied, avec des représentants des entreprises et des représentants du SSP, ceci afin de veiller à la mise en œuvre et à la bonne application des points précédents. »*

Dans le courrier qui accompagne la remise de la pétition, la section Trafic aérien du Syndicat des services publics (SSP-TA)⁷ précise que *« la mise en concurrence toujours plus exacerbée entre les entreprises travaillant dans le même secteur d'activité entraîne une importante dégradation des conditions de travail. Nous avons été surpris d'apprendre par les employeurs eux-mêmes que cette mise en concurrence était pour bonne part initiée par l'AIG, notamment lors du renouvellement des concessions aéroportuaires. »* Le courrier demande également une rencontre avec M. François Longchamp tout en précisant que *« les employés concernés envisagent aujourd'hui sérieusement de recourir à des moyens de lutte syndicaux. »* Les syndicats reprochent à ce Conseiller d'État, président du Conseil d'administration de l'AIG, de ne pas avoir exigé des entreprises le respect des conditions de travail usuelles de la branche lors des mises au concours pour les marchés publics.

Propriété de la République et Canton de Genève⁸, l'AIG a le statut d'un établissement autonome de droit public. C'est la raison pour laquelle les concessions octroyées aux entreprises telles que Swissport et ISS Aviation sont soumises à la clause des marchés publics, à savoir le respect de conditions de travail usuelles de la branche pour tous les

⁷ Le Syndicat des services publics (SSP) est la plus grande organisation syndicale du secteur public et parapublic que ce soit au niveau de l'État fédéral (Confédération) ou de celui cantonal ou communal. Son nombre d'adhérents atteste néanmoins sa faible représentativité : le SSP fait valoir 35'124 membres en 2009, ce qui correspond à 4,66% de l'ensemble des salarié·e·s syndiqué·e·s en Suisse. À cela, il faut encore ajouter sa fragmentation interne qui varie selon les régions et les professions (hôpitaux, écoles, etc.). C'est pourquoi la combativité de la section « Trafic aérien » active à l'Aéroport international de Genève fait exception dans ce contexte.

⁸ Il convient d'ailleurs de distinguer les deux niveaux institutionnels rattachés à Genève auxquels ce texte se réfère. La « République et Canton de Genève » désigne une instance cantonale ayant de larges prérogatives en matière d'éducation, de fiscalité, de justice, de police, etc. au sein de la Confédération suisse. Le pouvoir exécutif est composé par quatre partis se réclamant de la droite et trois de la gauche. La « Ville de Genève », quant à elle, désigne une unité urbaine dont les prérogatives sont limitées à la gestion des affaires communales. La mairie est gouvernée par quatre partis se réclamant de la gauche et un de la droite.

contrats passés avec des fournisseurs privés, portant sur l'acquisition de fournitures ou de services.⁹ Le Conseil d'administration (CA) de l'AIG mène toutefois une politique qui vise à accroître la compétitivité de l'aéroport par la mise en concurrence des entreprises et des salarié·e·s lors du renouvellement des concessions aéroportuaires. Le but consiste à rendre l'AIG plus attractif pour les compagnies aériennes de sorte à combler le vide laissé par Swissair qui avait décidé, en 1996, de concentrer ses activités vers l'aéroport de Zurich.¹⁰ Tant le maintien des compagnies *low cost* reliant des localités relativement peu distantes que la création de nouveaux long-courriers au départ de Genève constituent pour l'AIG un véritable enjeu dans un contexte de concurrence entre plates-formes aéroportuaires. Cette volonté de rendre l'AIG plus compétitif au prix d'une dégradation des conditions de travail est soutenue par toutes les forces politiques élues au sein du Grand Conseil¹¹ représentées dans le CA au même titre que les compagnies aériennes, le personnel de l'établissement aéroportuaire et les départements français confinants avec le Canton de Genève. Au sommet du CA se côtoient, d'une part, le Conseiller d'État membre du Parti libéral-radical¹² François Longchamp en tant que président et, d'autre part, Lorella Bertani (membre du Parti socialiste) et Thierry Lombard (associé-gérant de la banque genevoise Lombard Odier & Cie) en tant que vice-présidents.

La faillite de la holding SAirGroup, propriétaire de la compagnie nationale Swissair ainsi que de ses nombreuses filiales, a eu pour conséquence le démantèlement du statut professionnel dont bénéficiait le personnel travaillant dans ces entreprises alors monopolistiques. La liquidation de SAirGroup et la vente de toutes ses filiales ont favorisé le démantèlement des statuts professionnels et la mise en concurrence des entreprises aéroportuaires alors même que le marché aérien suisse intègre celui européen, entièrement libéralisé depuis 1997, lors de la ratification des accords bilatéraux avec l'Union européenne en 2002. La restructuration du secteur aérien n'est donc pas étrangère à ces tensions sociales croissantes : la libéralisation a instauré progressivement une mise en concurrence des entreprises et des salarié·e·s, accélérée à partir des années 2000 par la liquidation de SAirGroup, dont les conséquences se sont répercutées sur la qualité des conditions de travail.

⁹ Le transport aérien figure parmi les régimes de marché soumis aux traités internationaux de l'Organisation mondiale du commerce (OMS), pour lesquels « *les collectivités publiques et entreprises concernées sont tenues de procéder à un appel d'offre pour toute acquisition et tout contrat dépassant un certain seuil. (...) Le commanditaire peut en outre imposer certaines conditions au sujet des conditions de travail et des salaires applicables dans la région ou la branche concernée* » (cf. Marchés publics, Bureau de l'intégration DFAE/DFE, Berne, juin 2010). Ainsi, l'art. 20(5) du Règlement sur la passation des marchés publics (RMP) de la République et Canton de Genève précise que « *pour le personnel appelé à travailler sur le territoire genevois, les soumissionnaires et leurs sous-traitants doivent respecter les dispositions relatives à la protection sociale des travailleurs et aux conditions de travail applicables à Genève dans leur secteur d'activité.* »

¹⁰ En 1996, Swissair avait une part de marché dominante située à 46,7% qui a été progressivement remplacée par l'offre de ses concurrents. Ce vide a profité notamment à la compagnie *low cost* Easyjet : sa part de marché a évolué de 1% en 1998 à 35% en 2009. Quant aux autres, Lufthansa et Swiss représentent aujourd'hui 19 % du trafic aéroportuaire ; AirFrance et KLM 10 % ; British Airways et Iberia 9 % (Journal de Genève, 25.4.1997 ; Rapport de gestion 2009 de l'AIG).

¹¹ Le Grand Conseil désigne le pouvoir législatif (parlement) de la République et Canton de Genève

¹² Le Parti libéral-radical (PLR) est considéré comme le représentant des intérêts du patronat suisse.

La sous-traitance des activités périphériques à « faible valeur ajoutée »¹³ telles que l'assistance au sol, l'enregistrement des passagers, le déplacement des bagages, le nettoyage, etc., constitue un levier parmi d'autres pour accroître la rentabilité des donneurs d'ordre, à savoir les compagnies aériennes. Celles-ci appliquent le principe du *hub* consistant à organiser, sur chaque site aéroportuaire, leurs activités autour d'une plate-forme de correspondances ; chaque dysfonctionnement ralentit donc la fluidité des vols et comporte des coûts très élevés (Durand, 2004). Sur le site aéroportuaire travaille donc un personnel dont les conditions de travail et le niveau des salaires sont hiérarchisés selon une division sociale et sexuée du travail. Ainsi, dans un même avion travaillent des salarié·e·s situé·e·s aux extrémités de cette pyramide sociale : il y a, d'une part, des pilotes majoritairement de sexe masculin et d'origine européenne ; et, d'autre part, des nettoyeuses immigrées de sexe féminin. Les employeurs des premiers sont les compagnies d'aviation tandis que ceux des secondes sont leurs sous-traitants (ISS Aviation, etc.).

À cela, s'ajoute également le développement d'une politique commerciale *low cost* par les compagnies reliant des localités relativement peu distantes qui vise à accroître la pression sur les coûts. Or, c'est précisément au sein de trois entreprises de sous-traitance, issues de la libéralisation du secteur aéroportuaire, que les conflits sociaux ont éclaté (cf. encadré 1). Leurs propriétaires sont des fonds à haut risque, des *private equity*, dont l'activité consiste à acheter des entreprises dans le but de les revendre quelques années plus tard à un prix plus élevé, soit en entier soit en appartements. Pour atteindre cet objectif, elles sont tenues de maximiser leur rentabilité, dans la mesure où cet indicateur détermine le prix de vente de l'entreprise. En raison des marges de rentabilité restreintes pour ces entreprises, situées en aval de la sous-traitance, l'enveloppe salariale (nombre de salarié·e·s et niveau des salaires) et les conditions de travail constituent le levier principal pour assurer la rentabilisation des activités.

Encadré 1.

Dnata, Swissport et ISS Aviation : trois entreprises hautement financiarisées

Swissport est le numéro un mondial de l'assistance aérienne au sol. Il s'agit d'une entreprise multinationale employant environ 108'000 salarié·e·s qui a été l'objet de plusieurs rachats successifs : pour un montant de 580 millions de CHF par le fonds britannique Candover en 2002 ; de 1,002 milliards de CHF par le fonds espagnol Ferrovial en 2005 ; et de 900 millions de CHF par la société française PAI Partners en 2010.

Dnata est un concurrent de Swissport qui emploie environ 12'000 personnes. De propriété de l'Investment Corporation of Dubaï, elle a repris les activités de Jet Aviation Handling AG en 2007.

ISS Aviation est la filiale d'une multinationale, ISS Holding A/S, qui emploie près de 500'000 salarié·e·s dans quelque 50 pays. Son siège se trouve au Danemark. Depuis qu'elle a été rachetée pour 2,95 milliards d'euros en 2005, elle est contrôlée par la banque d'affaires

¹³ Les activités à « faible valeur ajoutée » désignent celles à forte densité de main d'œuvre, où la part des coûts salariaux est importante.

états-unienne Goldman Sachs et par le fonds d'investissement suédois EQT. Au cours des cinq dernières années, la filiale suisse de ISS Holding A/S a généré un profit opérationnel qui la place au sommet du classement des filiales de la multinationale. Cela lui a valu le prix ISS World Champion Award 2008-2009.

L'irruption de la grève chez Swissport et Dnata

En octobre 2009, le SSP-TA a saisi la Chambre des relations collectives de travail (CRCT), qui est l'Office de conciliation de la République et Canton de Genève, afin d'entamer une procédure de conciliation (cf. encadré 2) autour du renouvellement de la CCT de Swissport qui arrive à terme le 31 décembre 2009. Le conflit se cristallise autour d'une augmentation salariale jugée insuffisante par les salarié·e·s (0,8%)¹⁴. Dans le cas de Swissport, la CRCT recommande la réouverture des négociations sur les points souhaités par le personnel, mais la procédure de conciliation échoue suite au refus de l'entreprise. Seul PUSH, syndicat maison directement contrôlé par l'employeur¹⁵, décide de signer la nouvelle CCT.

Pour contrer l'opposition du SSP-TA, qui est l'organisation la plus représentative des salarié·e·s, la direction soumet la nouvelle CCT au vote du personnel : celui-ci l'approuve officiellement avec 84% de voix favorables et un taux de participation de 78%. Ce scrutin n'est toutefois pas légitime aux yeux de nombreux salarié·e·s parce qu'aucun représentant du personnel n'a pu assister au dépouillement du vote, ce qui n'a pas garanti son secret¹⁶. Le 2 janvier 2010, les salariés, des hommes qui travaillent dans le secteur des bagages de deux entreprises concurrentes, Dnata et Swissport, décident de se mettre en grève, soutenus respectivement par le Syndicat interprofessionnel des travailleurs (SIT) et le SSP-TA. N'étant plus ni parties contractuelles soumises à la « paix du travail » ni concernées par une procédure de conciliation, les salarié·e·s et les syndicats ne sont plus exposés à aucune sanction par cette décision.

Encadré 2.

La grève : une forme d'action collective très encadrée

À l'issue de la Première Guerre mondiale, les tensions sociales sont très fortes dans toute l'Europe et la Suisse ne fait pas exception. Suite à la grève générale de 1918 qui en a constitué l'acmé, le Conseil fédéral¹⁷ exprime la volonté de réglementer le marché du travail en combinant prévention des conflits de travail sous l'égide de l'État et répression de tout mouvement revendicatif des travailleurs (Debrunner, 1986). Les années de l'entre-deux-guerres constituent ensuite la période décisive pour la généralisation de relations collectives de travail à caractère semi-corporatiste, basée sur l'arbitrage obligatoire des conflits de travail pour les parties liées à une Convention collective de travail (CCT) (Mach, 2006).

¹⁴ Dans le Canton de Genève le renchérissement a été de 1,4% en 2009.

¹⁵ PUSH est l'acronyme de « Personal Union SAir Holding ». Il s'agit d'un syndicat maison créé en 1993 par Swissair lors du renouvellement de la CCT de l'entreprise, dans le but de négocier des CCT spécifiques aux différents services.

¹⁶ Le Temps, 18.12.2009

¹⁷ Le Conseil fédéral désigne le pouvoir exécutif (gouvernement) de la Suisse.

L'arbitrage des conflits de travail relève de la compétence des Offices cantonaux de conciliation qui, conformément à la Loi fédérale sur le travail dans les fabriques du 18 juin 1914¹⁸, sont chargés de prévenir et de concilier les conflits de travail, de favoriser la conclusion de CCT entre syndicats et patronat et d'édicter les contrats-type de travail¹⁹. Ils apportent leurs jugements sur les litiges de travail comme instance judiciaire cantonale dans les limites fixées par la loi. Les parties contractuelles doivent s'abstenir de tout moyen de lutte (grève et *lock-out*) durant 45 jours, au moins, à partir du début de la conciliation. Cet arbitrage a été rendu obligatoire en 1936, le Conseil fédéral redoutant que la dévaluation du franc suisse n'engendre des conflits portant sur les salaires. Hostiles à une ingérence de l'État dans les relations collectives de travail, le patronat et les syndicats ont décidé de signer les accords dit de « paix du travail » le 19 juillet 1937. Ces accord instituent la résolution des conflits par un système d'arbitrage et par l'interdiction de tout moyen de lutte durant la validité des CCT. D'abord introduit dans le secteur de l'industrie (horlogerie, métallurgie et machines), il connaîtra une large diffusion à partir des années 1950 (Aubert, 1989).

En ce qui concerne plus spécifiquement la République et Canton de Genève, la mise en place d'un Office de conciliation date de 1918. Il avait pour vocation d'amener les parties à la résolution d'un conflit de travail par un accord à l'amiable. Seulement à titre exceptionnel, avec l'accord des parties, il pouvait assumer le rôle d'un Tribunal arbitral et rendre des décisions de caractère obligatoire. Plusieurs arrêts du Tribunal fédéral ont toutefois mis en évidence l'absence d'une base légale suffisante pour l'établissement de contrats-type de travail et pour l'assistance à la conclusion de conventions collectives de travail. Pour toutes ces raisons, ainsi que pour donner à cet Office cantonal la compétence de statuer sur les différents relevant de la Loi fédérale sur l'égalité [entre hommes et femmes] de 1996, le Grand Conseil a adopté l'institution d'une Loi sur la Chambre des relations collectives de travail (CRCT). Cette nouvelle loi, dont l'entrée en vigueur date de 1999, attribue à cet organe les bases légales nécessaires pour statuer sur les litiges collectifs comme Tribunal arbitral public et d'intervenir par un essais de conciliation obligatoire en interdisant des mesures de combats telles que la grève et le *lock-out* (cf. Loi concernant la Chambre des relations collectives de travail (LCRCT) et Mémorial du Grand Conseil de la République et Canton de Genève, séance du 29 avril 1999 (nuit), p. 2227-2332).

Chez Dnata, où aucune CCT n'était en vigueur au moment de la grève, les salariés reprennent rapidement leur travail : la direction accepte d'engager des négociations pour conclure une CCT qui tienne compte des revendications du personnel. Le conflit s'installe en revanche chez Swissport. Remplacés par leurs collègues zurichois et les pompiers de l'aéroport²⁰, les

¹⁸ Selon l'art. 30 de cette loi, « en vue de régler à l'amiable les différends d'ordre collectif entre fabricants et ouvriers sur les conditions du travail ainsi que sur l'interprétation et l'exécution de contrats collectifs ou de contrats-types, les cantons instituent des offices de conciliation permanents, en tenant compte des besoins des diverses industries. »

¹⁹ Les contrats-types de travail sont des contrats de référence dont l'application concerne certaines branches non soumises à des CCT.

²⁰ L'employeur de ces pompiers est la direction de l'AIG dans la mesure où ils sont une composante du service de sécurité au même titre que la police aéroportuaire. Ni le statut du personnel de l'AIG ni la Loi de la République et Canton de Genève relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des

grévistest sont interdits d'accès à leur poste de travail et plus généralement à la piste ; au point que la police éloigne de force plusieurs syndicalistes de l'enceinte aéroportuaire²¹.

Les grévistes énoncent quatre revendications qui reprennent celles de la pétition adressée un mois plus tôt au Conseil d'État :

1. Une CCT « forte » ;
2. Une augmentation salariale pour 2010 (250 CHF par mois) ;
3. La revalorisation financière du travail irrégulier ;
4. La suppression des pénalités financières en cas de maladie du personnel.²²

Le Conseil d'État refuse aussitôt d'intervenir formellement dans ce conflit. M. François Longchamp se défend également face à l'accusation de favoriser le dumping salarial sur un établissement public : « *Nous ne cassons pas les prix* », explique-t-il, « *nous nous contentons de nous conformer à la règle en vigueur partout en Europe, exigeant qu'aucune entreprise ne soit en situation de monopole sur un aéroport et que la concurrence puisse s'exercer, quel que soit le secteur d'activité concerné* »²³. Le Conseiller d'État a néanmoins décidé de rencontrer une délégation du personnel le 7 janvier 2010.

Les fronts se durcissent au huitième jour de grève quand une quarantaine de salarié·e·s non-grévistes de Swissport, travaillant sur la piste, décident de débrayer une heure et de rejoindre le piquet de grève qui se trouve à l'extérieur de l'aéroport ; la menace proférée par les agents de sécurité de ne plus les laisser entrer n'ayant pas eu l'effet escompté. Ces salariés s'étaient déclarés prêts à débrayer trois heures le lendemain si le deuxième tour des négociations avait échoué. La mobilisation des salarié·e·s de la piste aurait probablement paralysé complètement l'aéroport. Ainsi, la possibilité que le mouvement de grève s'étende aux salarié·e·s de la piste semble avoir été prise au sérieux par le Conseil d'État et la direction de l'entreprise, au point d'avoir été vraisemblablement décisive dans l'issue du conflit. Les parties décident de s'asseoir à la table des négociations durant les trois jours qui suivent ce débrayage. Le 12 janvier 2010, après onze jours de lutte, les grévistes approuvent enfin l'accord conclu entre la direction de Swissport et le SSP-TA, lequel prévoit notamment :

1. Une CCT signée par Swissport et le SSP-TA qui règlemente les conditions de travail du personnel. Le syndicat PUSH n'est pas signataire de cette convention, mais peut décider d'appliquer les améliorations de cet accord à celui qu'il avait signé, seul, à la fin de 2009 ;
2. La suppression de la pénalité salariale de 20% pour les 3 premiers jours de maladie sur la présentation d'un certificat médical ;

établissements publics médicaux ne se prononcent sur le droit de grève. La seule limitation à l'exercice de ce droit relève donc de la Constitution fédérale, ainsi que l'affirme son art. 28 al. 3 : « *La grève et le lock-out sont licites quand ils se rapportent aux relations de travail et sont conformes aux obligations de préserver la paix du travail ou de recourir à une conciliation.* »

²¹ ATS, 3.1.2010

²² Les grévistes s'opposent à la clause qui réduit le salaire de 20% lors des trois premiers jours de maladie, justifié comme un « *moyen de lutte contre l'absentéisme* » par le directeur de Swissport à Genève (Le Temps, 9.1.2010).

²³ Le Temps, 6.1.2010

3. L'augmentation des salaires de 40 CHF pour l'ensemble du personnel de l'entreprise ;
4. L'introduction d'une prime de 100 CHF pour le personnel qui porte des charges, notamment les bagagistes ;
5. Une bonification supplémentaire de 35 centimes par heure (de 2,75 à 3,10 CHF) pour les horaires de nuit et du dimanche.

Pour les bagagistes, ces mesures constituent une augmentation des salaires d'environ 190 CHF par mois alors que la revendication initiale était de 250 CHF. Avant d'aboutir à cet accord, la direction avait proposé, dans un premier temps, une prime annuelle de 400 CHF par an, soit 33 CHF par mois, et puis, dans un deuxième temps, une augmentation mensuelle de 140 CHF par mois.²⁴ La CCT de Dnata sera également alignée sur les standards de celle de son concurrent Swissport. L'accord de fin de grève ne donne toutefois pas entièrement satisfaction à la première des quatre revendications, à savoir une CCT « forte », appliquée à toutes les entreprises de la branche, dont le but est celui de réduire la mise en concurrence des salarié·e·s sur le site aéroportuaire. Dans la plupart des entreprises, le malaise exprimé par la pétition semble persister. C'est pourquoi le secrétaire syndical du SSP-TA prévient que « *d'autres mouvements vont voir le jour en 2010 dans d'autres entreprises.* »²⁵ Dans un tract du 15 mars 2010, le SSP-TA précise avoir recensé « *pas moins de cinq entreprises ayant des risques plus ou moins forts de grève en 2010. (...) Le SSP a essayé par tous les moyens d'éviter ces conflits, notamment en saisissant régulièrement la justice pour des problèmes collectifs rencontrés dans les entreprises. Depuis deux ans, ce ne sont pas loin de vingt plaintes collectives qui ont été déposées pour faire respecter les droits des salarié·e·s, et ceci sans compter évidemment les très nombreux litiges individuels.* »

Un conflit qui s'installe chez ISS Aviation

Une deuxième grève ne tarde pas à éclater chez ISS Aviation. Dans cette entreprise, les salarié·e·s s'étaient déjà mobilisés l'année d'avant autour d'un conflit portant sur le changement de la caisse de pensions²⁶, effectuée par l'employeur sans consultation préalable du personnel. Le 31 mars 2010, après avoir pris connaissance du fait que de nombreux employés engagés avec des contrats auxiliaires travaillent régulièrement au-delà de leur taux d'emploi sans bénéficier des conditions du personnel fixe, le SSP-TA adresse une « demande urgente de conciliation » à la CRCT. De nombreux salarié·e·s ont entamé des procédures judiciaires au Tribunal des Prud'hommes dans le but de régulariser leur situation sans pour

²⁴ D'après les dernières données disponibles de l'Office cantonal de la statistique (OCSTAT) de Genève, le salaire mensuel brut médian versé par les entreprises privées actives dans le Canton était de 6'801 CHF en 2008 (4'288 € avec un taux de change situé en moyenne à 1 € = 1,586 CHF en 2008) (Source : http://www.geneve.ch/statistique/prestations/calcul_indice.asp consulté le 14.6.2011). Avec la nouvelle CCT signée par Swissport, le salaire d'un bagagiste se situe entre 3'610 et 4'818 CHF, soit entre environ 53% et 71% du salaire médian à Genève. La faible proportion de la partie socialisée du salaire ainsi la cherté du coût de la vie dans l'agglomération franco-valdo-genevoise expliquent ainsi pourquoi les salariés de Swissport se sont battus pour une augmentation salariale.

²⁵ Le Temps, 13.1.2010

²⁶ En Suisse, les caisses de pensions constituent le « deuxième pilier » du système de prévoyance professionnelle. Il s'agit plus précisément de la partie de la retraite dont les cotisations s'effectuent selon le principe de la capitalisation.

autant obtenir toujours gain de cause. Ces démarches individuelles constituent néanmoins le début d'une mobilisation collective au sein de l'entreprise. De plus, l'avocat du syndicat considère que les deux CCT en vigueur, celles réglant les conditions de travail respectivement du personnel fixe et auxiliaire, doivent s'appliquer à l'ensemble du personnel et non seulement à celui affilié au SSP-TA.

À cela, s'ajoute la présentation par ISS Aviation de nouvelles conditions d'engagement à partir du 1^{er} juillet 2010, lesquelles prévoient la disparition des mécanismes salariaux liés à l'âge et à l'ancienneté. La direction avait annoncé la résiliation des deux CCT en respectant le délai de préavis de six mois²⁷. L'entreprise envisage ainsi d'appliquer des baisses salariales pouvant atteindre 1300 CHF par mois. Cette mesure est vécue comme une injustice par le personnel dont le revenu n'est plus suffisant à le préserver de la pauvreté : « *On est vraiment juste, juste !* » ont expliqué les grévistes. « *Sans enfants à charge, nous devons payer au moins 1300 CHF pour le loyer, 300 CHF pour les impôts, 450 CHF pour la caisse maladie, 400 CHF pour la voiture, 50 CHF pour le téléphone et 50 CHF pour l'électricité. En tout, ça fait déjà 2550 CHF auxquels il faut encore ajouter la bouffe. Qu'est-ce qui nous reste quand on gagne 3000 CHF nets pour un plein-temps ?* »

Le SSP-TA demande à la CRCT de déterminer si une conciliation est possible avant l'échéance des deux CCT dénoncées par l'entreprise. Le syndicat souhaite ainsi éviter que l'employeur fasse recours à l'Office cantonal de conciliation au dernier moment dans le but d'empêcher tout mouvement de grève. Les tentatives de médiation se terminent par un échec. Le 30 mai 2010, les salarié·e·s de l'entreprise réunis en Assemblée décident de voter un préavis de grève pour le 1^{er} juillet. L'employeur semble toutefois avoir opté pour l'épreuve de force. Le 23 juin, le syndicat annonce que les salarié·e·s ont décidé d'entamer une grève. Trois assemblées ont été organisées pour permettre à tout le personnel d'y prendre part malgré les horaires décalés. D'après le secrétaire syndical, 32 salarié·e·s étaient pour la grève et 29 contre avec une participation de 62 personnes sur les 135 travaillant dans l'entreprise.²⁸ Il s'agit d'un verdict contesté par la direction de l'entreprise : pour celle-ci, seuls 44 employés ont pris part aux assemblées. La grève, conduite principalement par des femmes nettoyeuses d'avions, démarre ainsi le 9 juillet 2010. L'entreprise fait appel à des intérimaires ainsi qu'à des employés d'ISS Aviation de Zurich pour effectuer le travail des grévistes. Les grévistes se heurtent de suite à plusieurs mesures d'intimidations provenant aussi bien de l'employeur, des autorités de l'aéroport que de la police aéroportuaire au point que le service de sécurité de l'AIG adresse un ultimatum au SSP-TA pour le démantèlement du piquet de grève situé sur le parking du personnel.

Les parties en conflit restent tout l'été sur leurs positions respectives et la grève prend l'allure d'une guerre de tranchées. Pour les grévistes, la construction d'un rapport de force pose la nécessité de populariser la lutte auprès de la population et de chercher à effectuer une jonction avec les salarié·e·s d'ISS Aviation qui travaillent à l'aéroport de Zurich-Kloten. La direction de la section zurichoise du SSP-TA ne souhaite toutefois pas mobiliser ses travailleurs,

²⁷ Le courrier de résiliation avait été adressé au SSP-TA le 24 décembre 2010

²⁸ Tribune de Genève, 9.8.2010

craignant que son rôle institutionnel soit remis en cause. En effet, la fourchette salariale qu'ISS Aviation souhaite imposer à Genève est celle que le même employeur applique à Zurich depuis longtemps, avec l'accord de la section zurichoise du syndicat SSP-TA. L'appui politique à cette grève, sous différentes formes (actions de soutien, manifestations, campagne pour le boycottage d'ISS Suisse, actions de solidarité à Zurich, etc.), se révèle néanmoins décisif dans la construction du rapport de force avec l'employeur, dans la mesure où elle empêche une résolution du conflit par l'isolement, le découragement, voir l'éviction des grévistes.

Ce n'est qu'à partir des premiers jours de septembre que ISS Aviation adopte une nouvelle stratégie. Il essaie d'évincer le syndicat SSP-TA en négociant une CCT avec PUSH, le même syndicat maison de Swissport, qui ne comptait pas un seul adhérent au début de la grève. Le SSP-TA accuse l'entreprise de mener une campagne d'adhésions pour le compte de PUSH, ce qui lui permettra ensuite de déclarer 45 membres. La direction décide de soumettre au vote du personnel cette CCT qui ne prévoit pas d'améliorations sensibles par rapport aux contrats individuels, dans des conditions qui seraient « tout sauf démocratiques » pour le SSP-TA, en raison de la numérotation des bulletins de vote (donc identifiables par l'employeur) ainsi que des menaces de licenciement à l'encontre des opposants. C'est pourquoi ce syndicat interpelle le Bureau international du travail (BIT) et demande à la CRCT de suspendre le vote tant que cette dernière n'ait pas jugé la légitimité de PUSH. L'Office cantonal de conciliation annonce qu'aucune mesure provisionnelle pouvant empêcher le vote ne sera prise. Les grévistes décident néanmoins de prendre part au vote pour exprimer leur désaccord, conscients d'être les seuls à pouvoir porter le « non » à l'intérieur de l'entreprise. Et pour cause : le résultat a été de 81 voix pour et 16 contre, avec une participation de 100 salarié·e·s sur 127.

Le 20 octobre 2010, la direction convoque chaque gréviste pour un entretien individuel qui doit se tenir au plus tard le 1^{er} novembre et lors duquel sera proposé un contrat de travail dont les conditions sont celles négociées avec PUSH. S'agissant d'un congé-modification²⁹, tout refus est susceptible d'entraîner un licenciement, raison pour laquelle le SSP-TA suggère aux grévistes d'apporter leur signature, de sorte à souscrire les contrats individuels sans pour autant arrêter la grève. Le respect de la « paix du travail » n'incombe toutefois pas aux travailleurs, mais seulement aux parties liées à la CCT, à savoir l'employeur et les syndicats signataires (Andermatt et al., 2010). La direction décide néanmoins de poursuivre les négociations dans les coulisses malgré l'obstination qu'elle affiche publiquement, en vue de conclure un accord avec le SSP-TA avant le délai fixé pour la signature des contrats individuels.

Les parties parviennent ainsi à un accord le 2 novembre après 121 jours de grève, ce qui est exceptionnel en Suisse. Cet accord prévoit une augmentation considérable des salaires par rapport à ceux proposés dans le cadre des contrats individuels et de la CCT signée avec

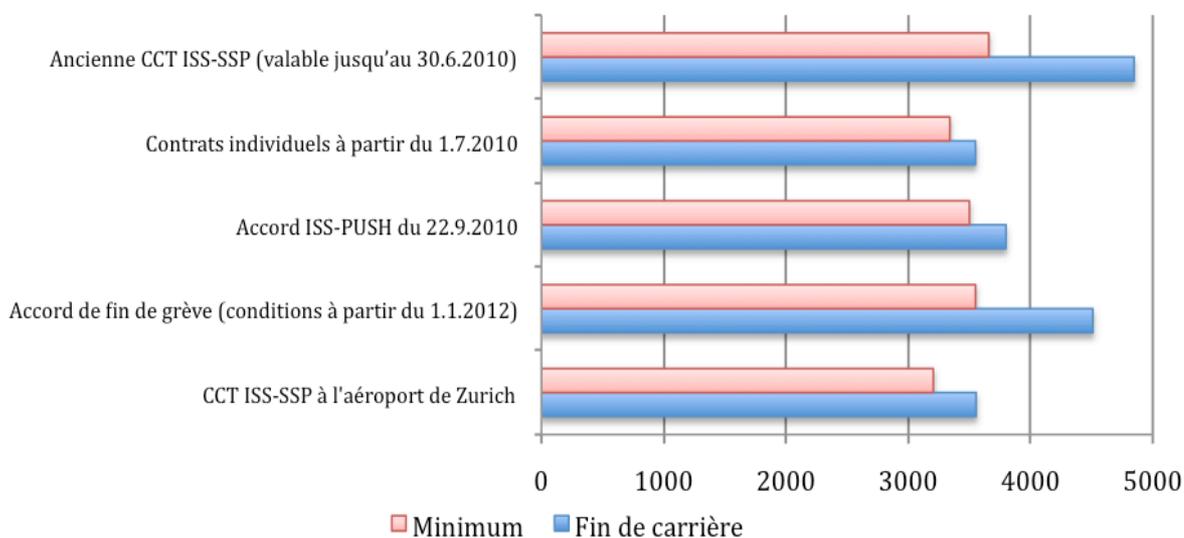
²⁹ Le « congé sous réserve de modification » ou « congé-modification » est une pratique assez largement admise par le droit du travail suisse consistant à notifier le licenciement d'un salarié si celui-ci refuse d'accepter une modification de son contrat de travail.

PUSH. Toutefois, les salaires restent inférieurs à ceux de l'ancienne CCT résiliée par l'employeur. Les salaires du personnel fixe, travaillant à 50% au moins, s'étalaient entre 3658 (minimum) et 4847 CHF (fin de carrière) selon l'ancienne CCT. L'employeur voulait imposer un rétrécissement de l'éventail salarial en le contenant entre 3340 et 3550 CHF par mois. À l'issue du conflit, les salaires évolueront entre 3550 et 4510 CHF à partir de 2012 (cf. graphique 1). Le critère de l'âge disparaît avec la nouvelle grille salariale tandis que reste celui de l'ancienneté. Quant au personnel travaillant moins de 50%, le salaire minimal horaire augmentera de 20,50 à 21 CHF lors de l'engagement ; pour ensuite passer à 21,80 à partir de la troisième année ; et à 22,60 à partir de la cinquième.

Un article de l'accord protège les grévistes contre toute rétorsion de l'employeur. Il comporte néanmoins deux concessions à ISS Aviation : 1° le SSP-TA reconnaît dans les négociations une organisation « syndicale » directement contrôlée par l'employeur : PUSH ; 2° dorénavant, à Genève, la CCT sera négociée au niveau national par le Secrétariat central du SSP, ce qui a pour effet d'imposer une forme de tutelle sur la direction syndicale qui a animé la grève. Cela au moment où le SSP-TA de l'aéroport de Zurich accepte toujours des conditions inférieures à celles en vigueur pour les salarié·e·s d'ISS Aviation travaillant dans l'AIG.

Graphique 1

Salaires pour les nettoyeuses/nettoyeurs travaillant au moins à 50%



Source : CCT

Une pratique syndicale qui dérange

Ces deux grèves présentent à la fois des similitudes et des différences. D'un côté, elles ont été menées par un secteur spécifique du salariat : il s'agissait pour la plupart de jeunes précaires, immigrés, et domiciliés parfois dans les territoires français proches de Genève (frontaliers), dont les conditions de travail sont très pénibles. Ce sont autant de situations qui ne facilitent guère le développement d'une présence syndicale dans la durée comme le montrent différentes études internationales sur les mobilisations des collectifs de travail précaires

(Bérourd & Bouffartigue, 2009). La pénibilité des conditions de travail et la précarité de l'emploi étant très élevées sur l'ensemble du site aéroportuaire, il paraît indispensable de comprendre chacune des grèves comme la composante d'un phénomène global. De l'autre, ces mouvements se différencient à la fois par la dimension sexuée et la temporalité de la lutte. La grève chez Swissport a été menée par des hommes (bagagistes) et a duré 11 jours tandis que celle chez ISS Aviation a concerné principalement des femmes (nettoyeuses) et s'est étalée sur 121 jours. La mémoire de la première grève, dont l'issue a été victorieuse, était présente dans celle qui a suivi. S'il est difficile d'estimer dans quelle mesure le sexe des salarié·e·s pourrait avoir influencé le déroulement de chacune des grèves, des différences étaient néanmoins visibles quant à l'aisance dans l'expression orale lors des manifestations publiques. De plus, la grève chez ISS Aviation a mis les nerfs du personnel à dure épreuve en raison de sa durée très longue, voire exceptionnelle par rapport à l'histoire de la conflictualité sociale du pays.

Parmi ces travailleurs précaires s'est développé un sentiment d'injustice, lié à la faiblesse des revenus par rapport à la dureté des conditions de travail, qui les a amenés à rendre inacceptable la réalité du quotidien. D'après les témoignages des grévistes, l'intensité du travail a crû ces dernières années suite à la diminution du nombre de personnes par équipe, au point de rendre difficile la conciliation de l'activité professionnelle avec la vie privée. Ainsi, tout avion en retard provoque une accélération des rythmes de travail ainsi que l'ont expliqué les nettoyeuses d'avions travaillant à ISS Aviation : *« Quand on peut – ou, plutôt, quand l'avion n'est pas en retard et qu'on ne reçoit pas d'ordres particuliers – nous faisons notre boulot normalement, en prenant le temps qu'il faut. En revanche, le responsable intervient lorsque l'avion est en retard pour nous dire de faire un « mini-nettoyage ». Alors, on se limite uniquement aux tablettes ou on ne fait pas les poches des sièges. Le « mini-nettoyage », c'est pour que ça aille plus vite parce qu'ils sont à la bourre. Dans ces cas, nous avons au maximum 5 minutes et il faut speeder encore plus ! Alors, on sort de l'avion tout en sueur... »*

À cela, il faut ajouter qu'en raison des activités aéroportuaires organisées en flux tendu, les horaires de travail sont très irréguliers pour ce personnel employé principalement à temps partiel. *« L'entreprise tourne 23h par jour, de 5h du matin à 4h du lendemain. Il y a donc toujours quelqu'un d'ISS qui travaille, c'est quasiment du non-stop »* nous a-t-on expliqué. *« Il y a beaucoup de plages horaires qui dépendent du trafic aérien. Le matin, on peut faire de 9h30 à 19h30. Mais durant toute la journée, ça va et ça vient. Il y a beaucoup de plages horaires différentes. L'entreprise sait combien de personnes sont nécessaires de telle heure à telle heure selon les vols prévus à l'aéroport. (...) Le week-end c'est toujours pénible parce que nous sommes obligées de travailler trois fins de semaine sur quatre. »* Pour ces raisons, la garde des enfants n'est pas toujours facile à organiser. Les salarié·e·s sont sollicités au point d'interrompre leurs vacances quand il y a un manque de personnel : *« On travaille à la carte ! C'est une politique de l'aéroport. On connaît d'autres entreprises qui font pareil. Si on refuse de bosser quand l'entreprise le demande, on est mal vu par les supérieurs: ils te font la gueule et te font comprendre que tu es une branleuse. »*

Le SSP-TA a saisi ce mécontentement pour développer, au cours des dix dernières années, une présence syndicale en soutenant les salarié·e·s aux prud'hommes, en récoltant les doléances exprimées par le personnel et en organisant celui-ci dans le cadre des assemblées d'entreprise et au sein du Comité exécutif du SSP-TA genevois³⁰. L'invitation explicite du personnel non syndiqué aux assemblées témoigne de la volonté du SSP-TA de rompre avec la pratique d'un syndicalisme orienté par la défense de ses seuls adhérents, par l'adoption de structures organisationnelles ayant pour but la syndicalisation des salarié·e·s éloignés de l'action collective. Les observations effectuées sur les piquets de grève ont également permis de constater que le secrétaire de la section SSP-TA a toujours encouragé les diverses initiatives proposées et prises en main par les grévistes, donnant ainsi un caractère collectif et démocratique aux mobilisations restées toutefois minoritaires et isolées au sein des entreprises concernées. Dans chacune des deux grèves la majorité du personnel est restée à l'écart de l'action collective pour des raisons multiples. Il y a, tout d'abord, la crainte de perdre l'emploi en raison de représailles patronales pouvant aller jusqu'au licenciement. Dans une région où le taux de chômage est relativement élevé³¹, la pression exercée par les employeurs sur le personnel, pour qu'il adhère au syndicat « maison » PUSH, a pu faire preuve d'efficacité. Ensuite, la répression et la cooptation des syndicats dans le cadre de la « paix du travail » a marginalisé considérablement toute tradition syndicale combative, y compris dans le secteur aéroportuaire. Enfin, l'origine immigrée aurait été susceptible de biaiser la compréhension des enjeux de la lutte du personnel qui comprend très mal la langue française. D'après les témoignages des grévistes, le personnel d'origine asiatique, majoritaire chez ISS Aviation, se serait ainsi fait « instrumentaliser » par l'employeur. Le mur entre ces deux catégories de personnel, celui en lutte et non-gréviste, n'était pas pour autant étanche : en effet, les manifestations de solidarité étaient nombreuses aux piquets de grève, au point d'être même décisives pour l'issue du conflit chez Swissport. À cela, il faut encore ajouter qu'aucune manifestation ou agression du personnel non-gréviste n'a été recensée.

L'animation de la grève se caractérisait par la distribution régulière d'un tract devant les entrées du personnel (les grévistes assurent généralement une présence de lundi à samedi à partir de 5h30), par des stands d'information adressés à la population et par plusieurs initiatives à caractère « artistique » (production de deux chansons enregistrées sous forme de « clips musicaux » ; importance accordée à la chorégraphie lors des manifestations). À Genève, tous les syndicats et les forces politiques de gauche ont participé, à divers degrés, aux activités du comité de soutien de chacune des deux grèves. La Ville de Genève a même menacé ISS Aviation de renoncer à ses prestations dans le cadre d'une campagne de boycottage de l'entreprise. Le Parti socialiste s'est chargé chaque fois de relayer les revendications des grévistes au sein du Grand Conseil. Le soutien à la grève débordait toutefois les partis situés à gauche de l'échiquier parlementaire, dans la mesure où il inclut

³⁰ Le personnel d'un nombre non négligeable d'entreprises actives sur le site aéroportuaire est représenté au sein du Comité du SSP-TA. Les délégués syndicaux travaillent plus précisément chez AIG, Aviréal, Fly Baboo, Dnata, Easyjet, Gate Gourmet, ISS Aviation, Skyguide, SR Technics et Swissport.

³¹ En 2010, le taux de chômage moyen est de 7% dans la République et Canton de Genève alors qu'il est de 3,9% en Suisse.

également le Mouvement des citoyens genevois (MCG), dont la rhétorique « anti-frontalière » est proche de l'extrême droite. Le 2 septembre 2010, plusieurs députés du MCG avaient même pris part à un rassemblement en faveur de la grève, mais ils ont été agressés par une très petite fraction de manifestants aux cris : « *MCG, fachos!* »³². Le soutien du MCG aux grévistes témoigne de sa volonté de prendre la place de défenseur des couches sociales les plus défavorisées ; une place désormais laissée vacante par les partis traditionnels de gauche qui se sont adaptées aux politiques néoconservatrices menées par la droite au cours des dernières années. C'est pourquoi une certaine peur que « les travailleurs soient abandonnés » par la gauche au profit du MCG pourrait être à l'origine de ces motions parlementaires.

Cette pratique syndicale démocratique, qui va à l'encontre d'une conception du syndicalisme où l'appareil tient à l'écart les salarié·e·s dans la négociation collective, a rencontré toutefois l'hostilité de la presse qui a fortement dénigré le secrétaire syndical du SSP-TA³³. Une campagne visant à délégitimer la grève a été menée notamment par ISS Aviation en s'appuyant sur son caractère minoritaire sur le plan quantitatif : « *Avec 14 grévistes, un syndicat irresponsable peut-il menacer 135 emplois ?* » a-t-elle écrit dans une annonce publicitaire, en date du 23 août 2010, publiée pleine page dans tous les quotidiens édités à Genève. Cette campagne, relayée par l'ensemble des médias, se caractérisait par un contenu qui n'a pas manqué de susciter des doutes sur le sérieux du travail journalistique³⁴. La couverture médiatique s'est ensuite éclipsée à partir du mois de septembre nonobstant les nombreux communiqués de presse diffusés par le SSP-TA et les différentes manifestations publiques des grévistes.

Conclusion

L'étude des deux conflits survenus à l'aéroport a mis en évidence trois raisons qui ont amené les salarié·e·s à recourir à la grève dans trois entreprises. Tout d'abord, il y a le développement d'un sentiment d'injustice lié aux baisses de salaire pratiquées par les employeurs face à une dureté croissante des conditions de travail. C'est une conséquence de la mise en concurrence accrue des salarié·e·s sur le site aéroportuaire, qui s'est développée suite au démantèlement du statut professionnel dont bénéficiait le personnel travaillant dans les filiales de la compagnie alors monopolistique de Swissair. Ensuite, il y a le rapport entre le site aéroportuaire et la région genevoise qui a changé au cours des dernières années. La politique du gouvernement cantonal et le développement massif du secteur bancaire et financier à Genève ont stimulé l'arrivée de *hedge funds*, *holding*, sociétés de *trading* (dont le pétrole occupe une place importante), etc. Cela implique une gestion du site aéroportuaire qui doit combiner un éventail allant de Easyjet aux compagnies de jet privées pour les hommes

³² 20 Minutes, 3.9.2010

³³ Déjà avant la grève chez ISS Aviation, le quotidien Le Temps (18.5.2010) prétendait que M. Yves Mugny « *n'hésite pas à employer des méthodes agressives qui détonnent dans le monde syndical genevois. (...) La manière dont Yves Mugny mène ses combats suscite de vives critiques jusque dans son propre camp. Certains le disent inapte au dialogue et incapable de concevoir la négociation autrement que dans le cadre d'un rapport de force, souvent au détriment de ceux dont il s'efforce de faire valoir les intérêts.* »

³⁴ C'est le cas, par exemple, d'un article de la Tribune de Genève (21.8.2010) qui révèle l'existence d'une pétition de 69 non-grévistes demandant que le SSP-TA mette un terme à la grève. L'OCIRT attestera ensuite que les signatures ont été recueillies entre le 25 juin et le 3 juillet, soit au plus tard 6 jours avant le début de la grève.

d'affaires.³⁵ Cette configuration encourage une gestion plus dure et différenciée de la main d'œuvre, orientée à rendre plus compétitif le site aéroportuaire, qui explique pourquoi plusieurs employeurs ont décidé de remettre en cause la négociation collective des salaires et des conditions de travail : leur résiliation unilatérale des CCT, leur mise en échec des différentes tentatives de concilier les conflits et leurs pratiques manifestement antisyndicales ont rendu inopérants tant les mécanismes que les pratiques permettant une régulation des relations collectives de travail. Enfin, l'association du personnel gréviste à toutes les décisions inhérentes aux conflits s'est révélée favorable à la construction d'un rapport de force par l'appropriation de la lutte par les grévistes, ce qui va à l'encontre d'une pratique syndicale où l'appareil tient les salarié·e·s à l'écart de la négociation collective

Les salarié·e·s se sont donc mis en grève pour négocier, dans un cadre ouvertement conflictuel, une CCT « forte » permettant d'aligner vers le haut la pression que la concurrence entre salarié·e·s exerce sur les conditions de travail et les salaires. De leur côté, les employeurs ont tout fait pour contrecarrer ces mouvements de contestation des travailleurs. Il s'agissait, pour eux, de défaire une activité syndicale considérée comme un obstacle à la rentabilisation maximale des entreprises telle que l'impose le capital financier. Le recours à la grève a néanmoins permis aux salarié·e·s d'obtenir gain de cause malgré un rapport de force qui leur était peu favorable. Une CCT prévoyant de meilleures conditions de travail et des salaires plus élevés par rapport à ceux initialement souhaités par l'employeur a été conclue à l'issue de chaque conflit. Dans chacune des entreprises étudiées, le recours à la grève, décidé démocratiquement par la majorité des salarié·e·s réunis en assemblée, s'est donc imposé sur le site aéroportuaire comme une tentative d'exiger, par l'action collective, une régulation accrue de la concurrence entre salarié·e·s sur le site aéroportuaire. En choisissant de soutenir les mobilisations collectives des salarié·e·s, le SSP-TA est parvenu à renforcer ce que Jean-Marie Pernot définit comme la « fonction représentative du syndicalisme », à savoir la capacité de porter efficacement les revendications de ses membres dans la négociation collective des conditions de travail (Pernot, 2010).

³⁵ Neue Zürcher Zeitung, 24.8.2011

Bibliographie

- Andermatt, A., Bianchi, D., Bruchez, C., Gabathuler, T., Häberli, C., Zürcher, S. K., Molo, R., et al. (2010). *Droit collectif du travail*. Bâle: Helbing Lichtenhahn.
- Aubert, G. (1989). Les conventions collectives et la paix du travail en Suisse. *Revue Internationale du Travail*, 128(3), 411-426.
- Béroud, S., & Bouffartigue, P. (Éd.). (2009). *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?* Paris: La dispute.
- Debrunner, F. (1986). *Une tentative de réglementation des rapports de travail 1919-1924* (Mémoire de Licence). Université de Genève.
- Durand, J.-P. (2004). *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*. Paris: Seuil.
- Mach, A. (2006). *La Suisse entre internationalisation et changements politiques internes: la législation sur les cartels et les relations industrielles dans les années 1990*. Glarus/Chur: Rüeegger.
- Oesch, D. (2007). Weniger Koordination, mehr Markt? Kollektive Arbeitsbeziehungen und Neokorporatismus in der Schweiz seit 1990. *Swiss Political Science Review*, 13(3), 337-368.
- Pernot, J.-M. (2010). *Syndicats : lendemains de crise ?* Paris: Gallimard.