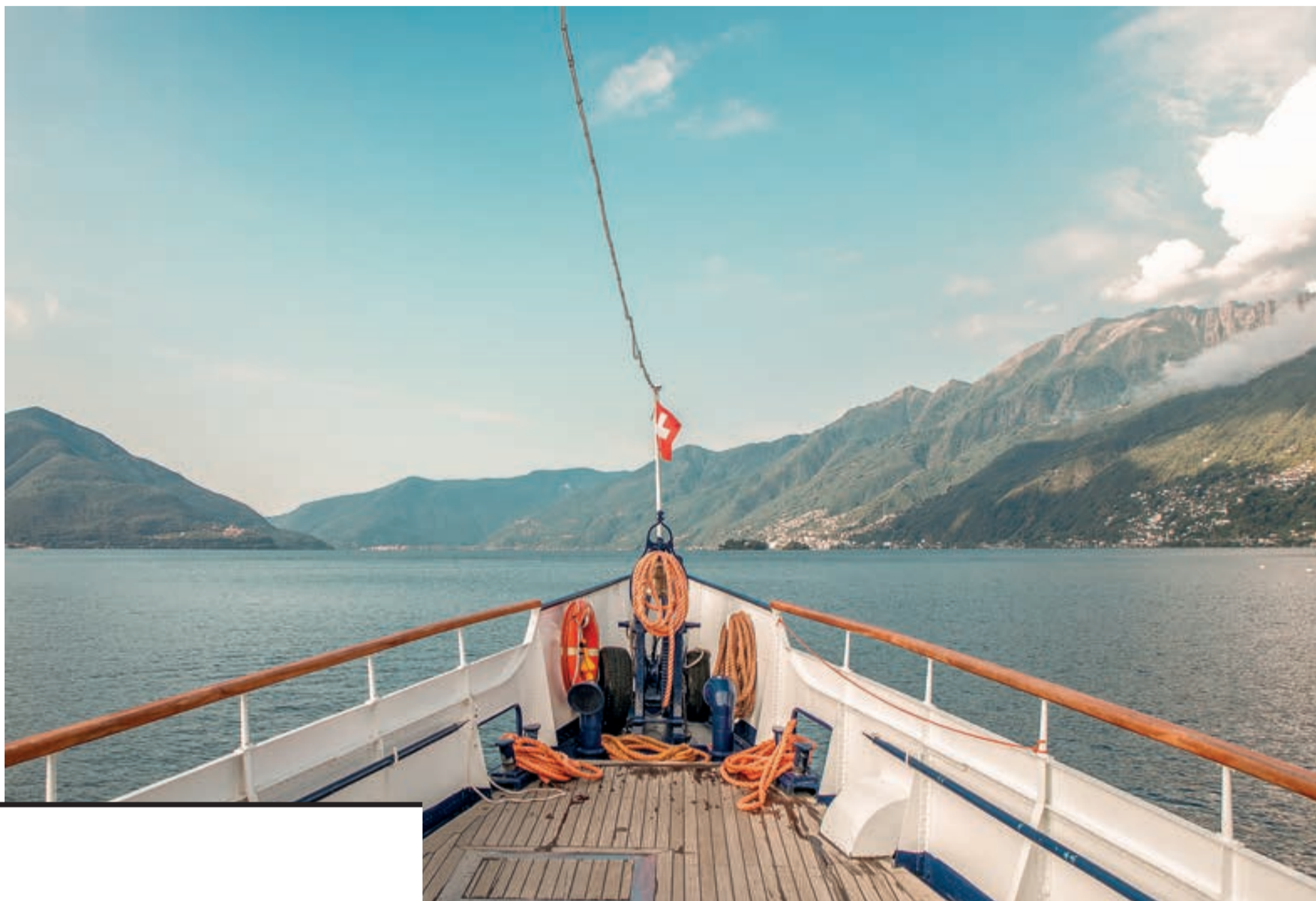


# SEV N°19

Le journal du Syndicat du personnel des transports



LAC MAJEUR

## La CCT pour un nouveau départ

Éditorial de Barbara Spalinger, vice-présidente du SEV



**N**ous sommes partis d'une grève qui a débuté le 25 juin 2017, d'un conflit d'envergure, de négociations fastidieuses pour enfin arriver à une convention collective de travail en décembre 2018. Ce résultat est d'importance car une CCT ancre toute une série de garanties contractuelles qui définissent clairement les conditions de travail des matelots (voir article page 2). Le chemin était semé d'embûches.

Mais le SEV, en particulier le secrétaire syndical Angelo Stroppini a tenu fermement le gouvernail des négociations dans les eaux les plus turbulentes. Pour résoudre le conflit entre les syndicats et la SNL il a fallu faire appel à l'Office cantonal de conciliation.

La tentation de faire une rétrospective est grande, de mentionner

les jours de grève, la détermination extrême du personnel, l'énorme et infatigable travail syndical sur le front comme dans les coulisses, la solidarité de la population, l'engagement du politique. Mais paradoxalement, le travail le plus difficile a été réalisé après la grève. Parce qu'il a fallu passer d'une dynamique d'opposition légitime à une logique de confrontation dans des négociations à des conditions souvent très compliquées. Sur ce plan, il est primordial d'avoir une parfaite maîtrise du dossier, de connaître la Loi sur la durée du travail par exemple, qui s'applique dans le domaine des transports publics. C'est le lot quotidien du SEV. Sa longue expérience et ses compétences ont été mises au service du personnel, avec toute la ténacité nécessaire, en collaboration avec les autres syndicats UNIA et OCST.

La conclusion et le renouvellement de conventions collectives de travail sont la tâche principale du SEV, ceci est clairement défini dans les textes d'orientation sur la politique contractuelle et syndicale. Ces documents stratégiques sont discutés et adoptés par le congrès.

Avoir pu conclure une nouvelle CCT en essayant d'obtenir le maximum dans la mesure du raisonnable représente un nouveau point de départ. Parce qu'aujourd'hui, la base de construction contractuelle est solide. Pour les matelots du lac Majeur, cela signifie affronter l'année 2019 avec un cadre bien défini qui devra donner un minimum de tranquillité et de sécurité. Pour le syndicat, cela signifie avoir posé des jalons clairs en ce qui concerne les conditions de travail. Mais il faudra bien sûr contrôler l'application avec toute l'attention nécessaire.

### Comité SEV

Manuel Avallone quitte la vice-présidence en juin, mais reste fidèle au SEV

3

### Projet-CFF «WEP»

Le SEV exige la mise en stand-by, tant que les structures ne sont pas claires

4 et 5

### Aviation

Éclairage sur le travail syndical de SEV-GATA à l'Aéroport de Genève

7

Viens  
voir la  
loc!

## 100 ans du SEV

Le SEV inaugure la **locomotive** des 100 ans le samedi 2 février 2019. D'abord à la gare de Bellinzona aux alentours de 11h, puis à Zurich HB vers 17h. Ces horaires peuvent légèrement changer. Tu veux participer au 1er ou au second événement? Alors annonce-toi jusqu'au 15 janvier par e-mail à [vivian.bologna@sev-online.ch](mailto:vivian.bologna@sev-online.ch) ou au 079 463 52 54.

## SEV nommé au Champagnac

Belle cuvée cette année pour le Grand prix du Maire de Champagnac qui récompense chaque année les plus belles perles oratoires publiées dans les médias romands. Le Champagnac d'Or 2018 a été remis le 15 décembre à la librairie Basta! à Lausanne à Virginia Markus, militante antispéciste, pour cette déclaration dans *24 Heures*: « Il faut réfléchir à la survie professionnelle des bouchers sans que les animaux soient tués à la fin ». L'Argent revient au président de l'UDC Vaud Jacques Nicolet pour avoir dit: « Il faut replacer le contexte dans son juste milieu ». La directrice du Livre sur les quais, Sylvie Berti Rossi, s'est distinguée avec: « Le retour à la gratuité s'est révélé payant ». Notre collègue du SEV Jean-Pierre Etique n'a pas démérité et a été nommé pour sa phrase publiée dans *Arcinfo*, 13 mars 2018: « En l'espace de quelques semaines, cette adjudication a franchi plusieurs étapes, alors que les feux étaient au vert pour la stopper ».

## Deux départs au SEV

Peter Peyer et Elena Obreschkow quittent le SEV. Peter Peyer a rejoint les rangs du SEV en tant que secrétaire syndical peu avant 2003. Le nouveau secrétariat régional de Coire a vu le jour à ce moment-là. Dix ans plus tard, Elena Obreschkow est arrivée parmi nous. Avec elle également, nous avons connu quelque chose de nouveau: le coaching des sections. Peter Peyer a été élu au Conseil d'Etat des Grisons. Il entrera en fonction au 1er janvier 2019 et dirigera le Département de Justice, de la Sécurité et de la Santé du Canton des Grisons. Elena Obreschkow va continuer à défendre les travailleuses et travailleurs puisqu'elle ira travailler au syndicat des mass-media SSM.



Une partie d'entre eux ont choisi une autre vie mais, pour la majorité des marins, la CCT est une base sur laquelle construire.



### NAVIGATION

# À la barre avec une CCT

#### Angelo Stroppini

**La CCT a vu le jour après d'innombrables rondes de négociations avec la direction SNL, une journée de grève et cinq audiences à l'Office cantonal de conciliation sous la direction du Conseiller d'Etat Christian Vitta. La CCT a été acceptée à l'unanimité par le personnel et le Conseil d'administration SNL; elle entrera en vigueur au 1er janvier 2019 pour une durée de 3 ans, avec prolongation possible.**

Nous n'avons pas obtenu autant que nous aurions voulu, mais en toute objectivité il n'aurait pas été possible d'obtenir plus. Les salarié-e-s ex NLM en sont les premiers conscients. Ils ont accepté à l'unanimité la CCT sachant qu'elle est le fruit d'une conciliation et non pas de négociations normales entre les parties concernées. Une situation classique de donnant-donnant aurait signifié, en cas de refus, pour le personnel l'application du règlement d'entreprise en cours sur les berges de Ceresio à Lugano et pour les syndicats, un éloignement dans le dialogue du partenariat social.

#### Un conflit de longue durée

Durant cet interminable conflit, plusieurs choses se sont passées dont nous devons nous rappeler. La première est que c'est grâce à la grande fermeté des matelots l'année passée qu'il a été possible de garantir à tous ceux qui ont décidé de rester un poste de travail et les conditions salariales de l'ancien employeur durant toute l'année 2018. La deuxième est que durant 2018, qui fut très turbulente, l'union entre les matelots n'a jamais faibli et ceci a permis d'obtenir une CCT qui est certainement meilleure que le règlement d'entreprise de Lugano. A noter que ce dernier sera adapté sur certains points grâce à la pression exercée par les collègues de Locarno. Il s'agit là d'un bénéfice indirect qui donne à réfléchir. Mais la chose la plus importante est que ces matelots ont montré sans relâche à l'opinion publique comment le travail et les conditions d'engagement peuvent être défendues. Non pas comment obtenir des promesses, mais des faits!

Ces marins ne se sont laissés manipuler par personne: ni par des groupements politiques, ni par aucun des mouvements qui, à différents moments de leur lutte, ont cherché à profiter de leur cohésion. Non, ils ont décidé eux-mêmes, tout seuls, en toute autonomie, lors de leur assemblée. Et les syndicats SEV, Unia et OCST les ont accompagnés depuis le début avec

une persévérance coriace, à l'unisson pour défendre la cause de ces employé-e-s. Entre les acteurs des divers syndicats s'est ainsi développée une amitié au-delà des camps syndicaux qui s'opposent parfois hélas, et freinent et ternissent l'activité syndicale en elle-même.

#### L'histoire sans fin de cette

Il était inscrit noir sur blanc dans les points de l'accord qui a permis de terminer la grève, qui a été signé en juillet 2017 entre le Conseil d'Etat et les syndicats, qu'une CCT devait être négociée. Juste après la mise sur pied du consortium qui, rappelez-vous, ne s'est pas produite au début janvier comme prévu mais seulement au printemps, les syndicats ont demandé l'ouverture immédiate de négociations pour une CCT. Pour les matelots et les syndicats, les thèmes les plus chauds concernaient les salaires et la défense du personnel saisonnier. Ce qui s'est passé au printemps et en été dans le cadre des négociations a été, pour utiliser un euphémisme, intense et laborieux mais n'a donné pratiquement aucun résultat concret. Ceci malgré une journée de grève le 3 juillet dernier. C'est pour cette raison qu'en septembre dernier, les syndicats ont demandé l'intervention de l'Office cantonal de conciliation. Il s'en est suivi des négociations intenses avec la SNL et cinq séances à l'Office cantonal de conciliation sous la direction du conseiller d'Etat Christian Vitta. La dernière rencontre à l'Office de conciliation s'est déroulée le 22 novembre et l'assemblée du personnel a ratifié l'accord le 4 décembre. Un vote unanime de la part de l'assemblée qui démontre le grand soutien dont a bénéficié le texte négocié. L'assemblée a souligné le point névralgique concernant le niveau salarial plus bas que ce qui était prévu, trop bas puisque la plupart des employé-e-s subiront des baisses salariales importantes par rapport à la situation actuelle, compensées seulement partiellement par les dispositions transitoires définies sous l'égide de l'Office cantonal de conciliation. Les syndicats et l'assemblée du personnel ont toutefois confirmé et communiqué qu'ils sont satisfaits du résultat obtenu et ont remercié le conseiller d'Etat Christian Vitta pour son engagement devant l'Office cantonal de conciliation.

#### Et à l'avenir?

Les syndicats et le personnel partagent la même certitude que la direction SNL: la signature de cette CCT permettra de contribuer à un meilleur développement des activités sur le lac Majeur, dans l'intérêt de toutes les parties con-

cernées et de la population résidant dans la région. Ils remercient encore cette dernière pour le soutien accordé à plusieurs reprises durant les derniers mois.

Les matelots et les syndicats sont pleinement conscients que cette CCT représente une base sur laquelle on pourra travailler et l'objectif des prochaines négociations devra être de l'améliorer. De fait, une compagnie de navigation sur les lacs tessinois, avec un public et des touristes, peut difficilement voyager à pied. Le tourisme sur le lac reste un élément primordial de l'économie du canton du Tessin. Il est fondamental d'en reconnaître l'importance, tout comme de comprendre les difficultés objectives de ceux qui doivent les gérer pour fournir des prestations adaptées au territoire. Dans ce sens, une politique sérieuse et pérenne ne pourra pas faire semblant de ne pas en tenir compte.

## Les principaux points de la nouvelle CCT

La CCT s'applique uniquement aux employé-e-s actifs sur le bassin du lac Majeur. Pour les employés de Lugano, le règlement d'entreprise reste en vigueur. La durée de validité de la CCT est de trois ans; elle peut être prolongée.

Les employé-e-s de l'ex NLM conservent l'intégralité de l'ancienneté de service acquise auprès de l'ancien employeur. Durant une période transitoire de 3 ans, les 18 ex employé-e-s NLM bénéficieront d'un fond pour la gestion de la réduction graduelle de l'indemnité de résidence, de 22 000 fr. en 2019, de 16 000 fr. en 2020 et de 10 000 fr. en 2021.

L'évolution salariale des employé-e-s de Locarno et de Lugano sera basée sur l'échelle salariale SNL, de la manière suivante:

- 1er janvier 2019: + 2%
- 1er janvier 2022: + 1%
- 1er janvier 2023: + 2%

Ces adaptations seront octroyées selon les conditions fixées dans le cadre de la conciliation. En ce qui concerne le temps de travail, à partir du 1er janvier 2019, autant à Locarno qu'à Lugano les 42 heures par semaine seront appliquées et un minimum de 90 jours sera accordé pour les jours libres et de compensation (actuellement 86 jours sont prévus par le règlement d'entreprise). Les parties se sont accordées dans le cadre de la conciliation pour ouvrir des négociations afin d'obtenir la garantie de 96 jours au minimum (jours libres et de compensation) dès 2021.

GIORGIO TUTI répond

## Quelle suite au DETEC?

**Simonetta Sommaruga succédera à Doris Leuthard à la tête du Département de l'Environnement, des transports, de l'énergie et de la communication (DETEC). Que va apporter ce changement?**

C'est pour moi l'occasion de féliciter Madame la Conseillère fédérale Simonetta Sommaruga qui reprend cette fonction à la tête du DETEC. Elle dirigera un département d'une grande importance pour notre pays et naturellement aussi pour le SEV. Les dossiers de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication requièrent beaucoup de doigté et de sensibilité. Nos transports publics, une de nos préoccupations majeures en tant que syndicat du domaine des transports, ont un niveau remarquable en comparaison avec ceux des autres

pays européens. Ces derniers constatent que notre système fonctionne bien et le prennent comme exemple. Nous devons en être conscients et ne pas tenter des expériences qui risqueraient de mettre en péril la qualité du système.

Et voici ce que je souhaite: que le développement du système s'inspire des résultats acquis. De plus, les entreprises des transports publics doivent davantage coopérer entre elles au lieu d'intensifier une concurrence déloyale et malsaine. Avec comme objectif un service public renforcé, fiable, sûr et qui offre de bonnes prestations. Et dans ce contexte, la tâche du SEV est de veiller au maintien de conditions d'engagement équitables.

Souhaites-tu poser une question à Giorgio ou à une autre personne de la direction? Ecris-nous alors à [journal@sev-online.ch](mailto:journal@sev-online.ch).

COMITÉ SEV

# Manuel Avallone quittera la vice-présidence du SEV

Vivian Bologna  
[vivian.bologna@sev-online.ch](mailto:vivian.bologna@sev-online.ch)

**Le vice-président du SEV Manuel Avallone remettra son mandat lors du Congrès de l'an prochain le 4 juin 2019. Il l'a annoncé le 7 décembre au comité qui ne s'y attendait pas. Il ne quittera pas le SEV pour autant.**

«J'ai toujours du plaisir à être au SEV, mais après 10 ans de vice-présidence, il est temps de remettre mon mandat. J'ai négocié trois CCT CFF/CFF Cargo durant cette période intensive. Je pense que c'est le bon moment de partir», a relevé Manuel Avallone devant les membres du comité SEV le 7 décembre.

Depuis 10 ans, la direction syndicale est composée du président Giorgio Tuti et des vice-présidents Barbara Spalinger et Manuel Avallone. «La collaboration et la collégialité furent excellentes durant ces 10 années», a ajouté Giorgio Tuti. La direction est complétée par le responsable des Finances Aroldo Cambi, en poste depuis février 2012.

L'annonce du départ de Manuel Avallone s'inscrit dans une logique de planification des changements au sein de la direction syndicale et d'un saine renouvellement. Qui pour lui succéder? Le comité a formé un groupe de travail chargé de préparer la mise au concours interne du poste, soit au sein de l'appareil professionnel et de milice du SEV. Une mise au concours qui aura lieu début 2019. Le comité a aussi approu-

vé quelques points cardinaux du profil de la ou du candidat-e. Les Romand-e-s sont les bienvenu-e-s après dix ans d'absence et la personne retenue devra être bilingue. Et il s'agit d'un poste à plein temps. Dans les faits, c'est bien davantage qu'un 100%. Au final, c'est évidemment le Congrès qui tranchera.

### Le réseau des personnes de confiance

Christoph Geissbühler, secrétaire syndical du groupe recrutement a présenté le projet du réseau de confiance. «L'idée est d'avoir une personne de confiance sur chaque lieu de service. Nous en avons déjà un certain nombre, mais nous aimerions avoir une vue d'ensemble qui soit mieux étayée. C'est pourquoi il est nécessaire que les sous-fédérations fournissent des listes actualisées de leurs personnes de confiance», a-t-il expliqué.

L'idée est de pouvoir ensuite réaliser une carte des personnes de confiance sur l'ensemble du territoire. «Cela nous facilitera le travail lors d'actions de terrain», a relevé Manuel Avallone. Si une telle carte est utile au sein même d'une sous-fédération, elle favorisera aussi le travail inter-sous-fédérations puisqu'il sera possible de savoir quelles sont les personnes de confiance dans une région donnée.

### Points forts 2019

Le comité a aussi approuvé les points forts du SEV pour l'an prochain. Sur le plan syndical, la grève des femmes, les festivités du 100e du SEV, le suivi des dossiers tels que RailFit 20/30, CFFAgiles ou BestWay au BLS sont au cœur du programme, ainsi que la mise en oeuvre du texte d'orientation «Numérisation de la mobilité».

Sur le plan contractuel, la négociation de CCT de qualité dans les entreprises, voire de branche (bus longue distance, marchandises) demeurent évidemment au centre des activités du SEV.

Du côté de la politique sociale, le SEV entend lutter contre la baisse des rentes du 2e pilier et mettra tout en oeuvre pour renforcer l'AVS.

Enfin, concernant la politique des transports, le SEV a toujours pour cible la stratégie 2030 de l'Office fédéral des transports. Le SEV entend aussi définir son propre concept en matière de transport des marchandises.

A noter que dès le prochain comité, Jordi D'Alessandro succédera à Sven Zimmermann en tant que représentant de la Jeunesse.



Manuel Avallone, militant infatigable.



La présidente du Conseil national Marina Carobbio (PS/TI) veut encourager les femmes à briguer un siège au Palais fédéral. Elle a donc lancé une nouvelle page web sur le site du Parlement intitulée «Femmes politiques». Les femmes, très minoritaires au sein de l'Assemblée fédérale, pourraient encore être moins nombreuses après les élections de 2019, en particulier aux Etats. On trouve sur la page web les premières conseillères nationales Gabrielle Nanchen (PS/VS) et Hanna Sahlfeld-Singer (PS/SG).

Les éléments de l'accord-cadre entre la Suisse et l'Union européenne (UE) présentés par le Conseil fédéral confirme les pires craintes de l'Union syndicale suisse (USS). Cet accord entraînerait ainsi un démantèlement substantiel des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes et, de ce fait, de la protection suisse des salaires. Il interdira à la Suisse de protéger ses salaires comme elle l'estime nécessaire. La ligne rouge de la protection des salaires fixée par le Conseil fédéral et confirmée plusieurs fois par lui a été ainsi franchie par la délégation de négociation. Pareil accord-cadre n'a politiquement aucune chance. L'USS rejette énergiquement un tel accord-cadre et elle le combattra systématiquement, si nécessaire par un référendum.

## +6,1%

En Allemagne, le trafic sur les grandes lignes ferroviaires a été interrompu lundi 10 décembre entre 5 et 9 h, en raison d'une grève des cheminots. Avec succès: Le syndicat EVG, qui représente le plus gros des 160'000 salariés de la compagnie, et Deutsche Bahn ont convenu d'une hausse des salaires de 6,1% sur deux ans, doublée d'une prime unique de 1000 euros. ysa

## TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS

## Blocage aux TPG sur la renégociation du statut



La base des TPG refuse de renégocier le statut tant que la direction l'interprète sans respecter la pratique qui avait cours jusqu'en 2017 et pose un cadre budgétaire préalable.

**Yves Sancey** Après consultation de la base du Front syndical, soit les trois syndicats actifs aux Transports publics genevois (TPG) dont le SEV (notre édition n°17), il ressort qu'une majorité n'est pas prête, en l'état, à répondre à l'invitation de la direction de renégocier le statut du personnel. La cause du blocage est double. D'une part, la base refuse que soit posé comme préalable à la discussion que le cadre budgétaire restera «financièrement neutre».

D'autre part, il y a la nouvelle pratique administrative des TPG liée à une nouvelle interprétation du statut actuel par la direction, notamment l'article 37 sur les jours de maladie. Pour les syndicats, cette nouvelle interprétation est contraire au texte. Quand on se rappelle la dégradation des conditions de travail ces dernières années aux TPG et le fort taux d'absentéisme qui en a découlé, la question notamment des conditions entourant la reprise partielle du travail pour les personnes de retour de maladie est évidemment brûlante.

Avec le résultat clair de la consultation qui s'est terminée le 3 décembre, les collègues ont donné mandat aux instances syndicales pour refuser l'invitation tant que l'entreprise interprète le statut sans respecter la pratique qui avait cours jusqu'à fin 2017 et posera un cadre budgétaire a priori. «Si la direction revenait sur ces deux points, alors l'ouverture de négociation redeviendrait possible», résume Valérie Solano, secrétaire du SEV aux TPG.

Un courrier rappelant ces éléments a été envoyé le 13 décembre à la direction pour qu'elle prenne connaissance de l'issue de cette consultation et prenne position. Si elle répond favorablement aux deux points de blocage, les syndicats pourraient alors lancer une consultation pour connaître les éléments sur lesquels les collègues veulent des avancées sociales. La négociation pourrait alors commencer sur la base de ce cahier de revendication. Parallèlement, le SEV entreprend des démarches juridiques pour faire respecter le statut.

## NOUVELLE DIRECTION

## Attentes du personnel ARCC

**Yves Sancey** Le 1er janvier 2017 entrait en vigueur une CCT négociée entre le SEV et la direction de la société Transports ARCC (région d'Aubonne). Depuis, le personnel, vit «des périodes assez particulières», selon Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical, en charge du dossier au SEV. «L'attitude de certains responsables, dont un chef en particulier, est irrespectueuse envers le personnel, malgré des interventions du SEV auprès de la direction. Et selon nos sources, la situation n'aurait toujours pas changé. Le respect des travailleurs ne semble pas une priorité pour la hiérarchie de cette entreprise», déplore Etique.

Ce printemps, la Société électrique des forces de l'Aubonne (SEFA), dont dépend ARCC, s'était pourtant séparée «avec effet immédiat» de son directeur qui n'était pas étranger à ce climat d'irrespect. Une situation d'intérim s'en était suivie sans que le climat ne s'apaise pour autant.

En 2018, le SEV a en effet écrit à diverses reprises à la direction et, sans réponses, de nombreux points restent encore à clarifier. Le respect de la collaboration pour la consultation et les conventions nécessaires pour plusieurs dispositions relatives à la durée du travail doit s'améliorer. On présume par ailleurs des infractions à la durée du repos, ce qui pose le problème de la sécurité des chauffeurs et des passagers, en particulier pour les transports scolaires.

La communication des projets de tableaux de service et de répartition des services doit faire l'objet de délais de communications

définis dans la loi. Or ces délais n'ont également pas été respectés et le personnel a été mis devant le fait accompli sans avoir été consulté comme l'exige la loi. Les lieux de pause et les sanitaires ne semblent également pas répondre aux dispositions légales. Par ailleurs, le remboursement de tous les frais imposés par l'exécution du travail, notamment de déplacement ou d'achat de la carte de tachygraphe, doit être garanti.

Pour le transport public, ARCC sous-traite certes des mandats de CarPostal. Le SEV a toutefois le sentiment que ARCC a tendance à se cacher derrière le géant jaune pour ne pas assumer ses responsabilités comme la construction des horaires. Mais ARCC n'offre pas du tout les mêmes prestations à ses chauffeurs que CarPostal.

Depuis le 1er décembre, ARCC a un nouveau directeur. Il s'agit de Laurent Balsiger qui, en tant que nouveau directeur de la SEFA, assure également la direction administrative et financière d'ARCC.

Le nouveau directeur arrive après cette période particulièrement mouvementée. Un courrier du SEV lui a été adressé le 6 décembre rappelant ces points encore sans réponse. Il y a donc une grande attente de la part du personnel et du SEV pour que leurs griefs soient analysés avec sérieux, qu'une réponse rapide leur soit donnée et des mesures urgentes soient prises pour montrer que la nouvelle direction considère avec respect les chauffeurs ARCC. Une rencontre avec la direction sera agendée pour le début 2019.

COMMENTAIRE de Urs Huber

## Laissez-nous donc travailler!

**U**ne fois de plus, les cadres supérieurs des CFF ont besoin de se défouler. Ils n'ont point de cesse!

Apparemment de leur point de vue, leur travail ne consiste pas en premier lieu à proposer à la clientèle des services efficaces qui fonctionnent sans perturbation. Ils ne pensent pas au personnel dans ce sens. Non! On a vraiment l'impression que leur seul intérêt réside dans les réorganisations. Transférer, supprimer, couper, remettre ensemble. D'abord à petits pas, à un rythme presque mensuel. Puis on porte quelques grands coups: WEP Développement Voyageurs et Infrastructure 2.0, entre autres. En plus il y a toujours une bonne raison! C'est bête... à chaque fois le nouvel édifice, après trois années de fonctionnement, doit laisser la place à une nouvelle réorganisation qui est, elle-aussi, dûment motivée.

Et c'est bien sûr le personnel qui trinque, ainsi que la clientèle, avec cette manie de faire des réorganisations. Une telle combinaison porte atteinte aux cheminotes et aux cheminots. Car ce sont eux qui paient le prix des constantes réorganisations. Et les choses ne s'améliorent pas, ni pour la clientèle, ni pour l'entreprise.

L'actuelle prédisposition du système aux perturbations ne paraît pas déranger particulièrement. Les grands chefs ne parlent plus que de 4.0, du chemin de fer du futur... Mais ils oublient un peu

trop facilement que pour profiter du futur, il faut d'abord gérer le présent!

Les CFF foncent tout droit vers une grave pénurie de compétences. Ceci les cadres supérieurs doivent bien le réaliser. Mais le savoir-faire continue d'être gaspillé car à chaque réorganisation, c'est une partie des connaissances qui est perdue: les personnes disposant d'une bonne formation s'en vont, ils quittent les CFF, ou partent à la retraite anticipée, ou alors ils se résignent.

Bien sûr, ce sont des considérations de syndicalistes. Mais nous avons une preuve noir sur blanc de ce que nous avançons: les résultats de l'enquête auprès du personnel. La confiance en la direction baisse de plus en plus. Nous ne sommes pas contre le progrès, le monde change, également celui des chemins de fer. Mais à quoi cela sert-il de faire de grands discours sur l'avenir quand on n'est pas capable de maîtriser le présent?

Ces paroles de colère contre les vagues de réorganisation des grands chefs CFF, je les ai prononcées au nom de tout le personnel CFF qui, chaque jour, fait de son mieux pour ses chemins de fer, son entreprise, sa clientèle, mais qui doute de sa direction. Les vœux du personnel à l'attention de la direction des CFF pour ces fêtes de Noël: laissez-nous travailler!

Urs Huber est secrétaire syndical SEV et responsable du dossier Infra.

## DÉMANTÈLEMENT DE CFF TELECOM

## Si vous êtes concernés, annoncez-vous!

**Urs Huber** Nous avons appris qui étaient les premières victimes des projets de démantèlement de CFF Telecom. Depuis, le SEV reçoit de toutes parts des informations de collaboratrices et collaborateurs dans la surface au sujet de tâches qui sont données à des externes. Ceci nous paraît évident.

La direction de CFF Telecom croyait-elle que les 116 membres du personnel, qui se partageaient jusqu'à présent 104 postes à temps complet, soit 20 % de l'effectif dans les domaines concernés, ne faisaient rien de leurs journées jusqu'ici? Ou bien que leur travail puisse s'envoler dans les prochains 1 à 3 ans?

Le SEV remercie les groupes et les personnes concernées qui s'annoncent et transmettent leurs observations, en particulier lorsque leurs postes sont supprimés et que leurs tâches sont externalisées à des privés.

La cerise sur le gâteau : parallèlement aux suppressions de postes, ce sont les temps d'intervention en cas de perturbations qui sont remis en question. Le SEV n'a aucune compréhension pour des chefs qui veulent se profiler en effectuant des coupes drastiques au niveau du personnel, et qui préfèrent transmettre la facture à des tiers. On n'a fait aucune économie. Par contre on a pulvérisé 116 postes. Quel exploit !

ANGLE DROIT «WEP» CFF

## Menace de licenciement

**§ Service de protection juridique du SEV**

Le collègue X fait partie de ces 400 collaborateurs CFF qui, dans le cadre du projet « Développement Voyageurs » (WEP), doivent changer de lieu de travail. Pas très ravi de cette perspective, il a rempli le questionnaire électronique sur les déclarations relatives aux fonctions et lieux de travail qui avaient sa préférence dans le temps relativement court imparti. Il a maintenant reçu une lettre de son supérieur hiérarchique qui l'informe de la suppression de son poste actuel et de sa nomination à un autre poste. Celui-ci ne correspond toutefois pas à la première priorité qu'il

avait spécifiée. Il n'est donc pas content de l'offre et préférerait ne pas la signer si elle ne contenait pas la phrase comme quoi les CFF résilieraient le contrat de travail s'il refusait l'offre ou ne la signerait pas dans le délai requis. Le collègue s'est donc adressé au SEV pour lui demander si les CFF osent vraiment procéder de la sorte.

Non, un licenciement lié à la non-signature de cette offre n'est pas possible. Selon l'article 174 de la CCT, les rapports de travail de durée indéterminée « peuvent être résiliés de manière ordinaire pour des motifs objectifs suffisants, en particulier : a. (...) b. (...) c. (...)

d. un manque de volonté pour effectuer un autre travail considéré comme convenable ; e. (...) f. des motifs économiques sérieux ou des

motifs liés à l'exploitation de nature grave, si les CFF ne sont pas en mesure de proposer un autre travail convenable au collaborateur. »

Dans le cas présent, seuls les motifs de licenciement d. ou f. entrent en compte. Quant à celui d'« un manque de volonté pour effectuer un autre travail considéré comme convenable », il faudrait que la personne concernée ait refusé à plusieurs reprises d'effectuer des travaux autres que ceux décrits dans le descriptif du poste. Mais il faudrait alors qu'avant le licenciement, la cascade de mesures relevant du droit du travail, dont la menace de licenciement, ait eu lieu.

Un licenciement pour la raison f. « des motifs économiques sérieux ou des motifs liés à l'exploitation de nature grave » n'est cependant envisageable que dans l'hypothèse où la réintégration d'une personne causerait des coûts directs imprévus élevés ou si la poursuite du travail s'avérait simplement impossible avec cette personne. Mais on n'entend pas par là la perte d'un emploi en raison de projets de réorganisation et de rationalisation comme c'est le cas dans la présente affaire : ici, les articles 162 à 167 et l'annexe 8 de la CCT règlent l'entrée en réorientation profes-

sonnelle (pour les collaborateurs qui au moment de la suppression de leur poste ont travaillé au moins quatre ans aux CFF), resp. le maintien au sein des divisions ou unités centrales des collaborateurs de 58 ans révolus.

Pour le motif f., il ne s'agit pas du refus d'un emploi convenable car un licenciement pour cette raison ne peut avoir lieu que selon l'article 166 de la CCT. Et cet article ne peut être appliqué qu'après l'entrée en réorientation professionnelle - ce qui, ici, n'est clairement pas le cas.

Malgré cette situation, la position du collègue X est très inconfortable. Car s'il signe l'offre, il ne sait pas quel contrat de travail il va vraiment recevoir puisque la lettre des CFF précise : « En cas d'acceptation, vous approuvez l'offre contractuelle sous réserve d'un tout autre contenu du contrat de travail ». Cela non plus n'est pas admissible du point de vue du droit des contrats. Pour cette raison, le SEV recommande au collègue X de ne signer l'offre que s'il biffe la phrase susmentionnée, tout comme celle disant que son contrat de travail pourrait être résilié. Un entretien avec le supérieur hiérarchique et/ou l'équipe de protection juridique du SEV peut être utile.

PROJET «WEP» DES CFF

## Rapidité et qualité ne font pas bon ménage

**Markus Fischer**  
markus.fischer@sev-online.ch

**Avec la nouvelle étape de son projet de développement du trafic voyageurs (WEP), les CFF entendent fusionner ou, au contraire, séparer divers départements. Pour au moins 400 collaborateurs, cela implique un changement du lieu de travail. Même si, aux yeux du SEV, certains de ces déplacements ne sont pas vraiment nécessaires, ou pas dans l'immédiat, les CFF les font tout de même avancer d'arrache-pied, non sans quelques pannes, ce qui exaspère et désécure les personnes concernées.**

Certaines d'entre elles ont d'ores et déjà donné leur congé. Pour parer à cette fuite du savoir-faire et de clarifier les nombreux problèmes en suspens, le SEV demande un moratoire, jusqu'à ce que les nouvelles structures soient clairement établies. Avec plus de temps à disposition, il sera possible de trouver de meilleures solutions pour les personnes touchées par ces changements de lieu de travail. Le SEV et ses partenaires de la communauté de négociations syndicales (CN) ont été informés le 9 octobre par les CFF de la mise en œuvre de la phase 2 de leur projet de réorganisation structurelle du trafic voyageurs (WEP). Cette « gigantesque boîte à outils » impacte des centaines de personnes dans les secteurs du développement commercial et du matériel roulant, parmi les mécaniciens de locomotive, les agents de train, les agents de manœuvre et les agents de nettoyage, sans oublier les secteurs de la répartition du personnel, de la gestion des incidents, de la gestion et de la commande du trafic. Toutes ces personnes sont censées être regroupées désormais sous la bannière « Production ferroviaire », avec pour objectif d'éliminer les interfaces et de créer des synergies.

Par exemple, les domaines Industrie des véhicules, Logistique du matériel et Maintenance au sein de la Mise à disposition des trains seront réunis au sein de l'entité Maintenance du matériel roulant. Dans sa prise de position du 8 novembre, rédigée par Jürg Hurni, secrétaire syndical du SEV, la CN a considéré que cette mesure était une bonne chose. Mais elle exige que, dans toutes les installations de service, les emplois liés à l'administration et à la répartition soient maintenus. Elle demande également

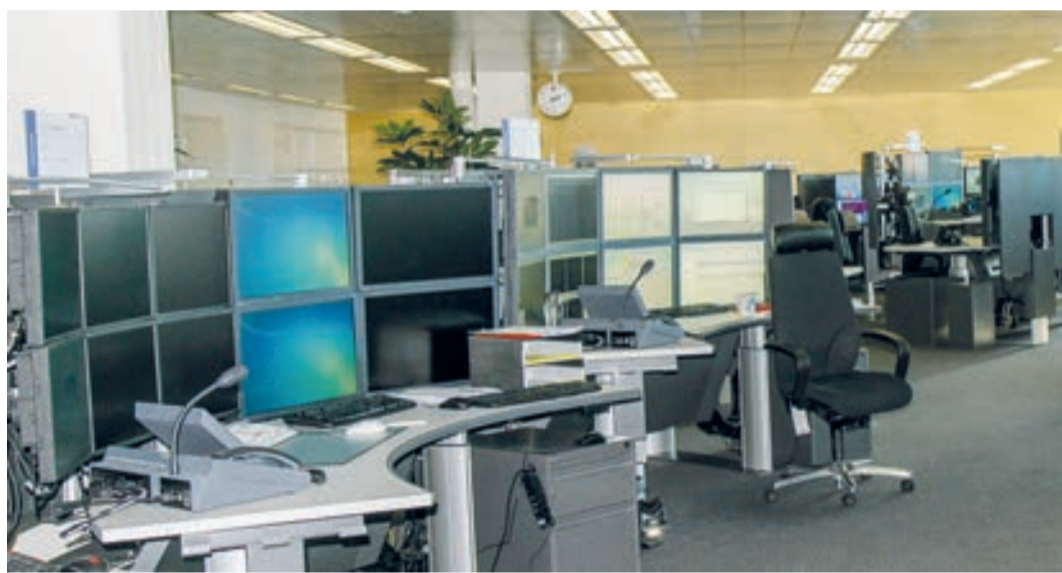
que, lors de la centralisation de la planification et de la commande dans le domaine Mise à disposition des trains, à Zurich et à Lausanne, et lors du déplacement de la répartition dans les régions, on tienne compte des ressources en personnel présentes sur place, afin d'éviter des va-et-vient inutiles de collaborateurs.

La CN observe de manière critique la nouvelle réorganisation des collaborateurs de la Gestion des incidents, de la Surveillance P et de la Régulation des locomotives, qui pourtant fonctionnaient bien jusqu'à présent. Ces collaborateurs n'ont reçu leurs nouveaux contrats de travail que fin octobre, dans le cadre du concept « Nouveau profil professionnel - Accompagnement Clients » (!). Et au lieu de la fusion des domaines Accompagnement Clients et Cleaning d'un côté, Conduite des trains et Manœuvres de l'autre, la CN préférerait que l'on fusionne les domaines Manœuvres et Cleaning.

### Le nouveau «Traffic Control Center»?

La CN se montre particulièrement sceptique sur le projet de déménager de Berne à Olten à la fois le Centre opérationnel du trafic voyageurs (OCP) et la Gestion des incidents de la division P, pour les installer dans un nouveau *Traffic Control Center* (TCC) qui prendrait place dans le Centre d'exploitation d'Olten. Il est en effet encore difficile de savoir si, dans la salle de commande du Centre d'exploitation d'Olten, les employés du trafic voyageurs des CFF pourront vraiment travailler directement et en étroite collaboration avec la direction du Centre et avec les gestionnaires qui se trouvent sur place - ce qui ne va pas de soi a priori. C'est probablement l'Office fédéral des transports (OFT) qui, en tant qu'autorité de surveillance, pourrait finalement mettre son veto, afin que les autres compagnies ferroviaires ne soient pas discriminées par rapport aux CFF.

C'est en effet justement pour garantir le principe de non-discrimination que les CFF, il y a quelques années, avaient détaché les employés du Trafic voyageurs des salles de commande de la direction opérationnelle. « La séparation du trafic et des infrastructures était une conséquence de la réforme ferroviaire 1, entrée en vigueur en 1999 », précise l'OFT. L'OFT a donc signalé aux CFF que, au vu de leur projet WEP, ils étaient tenus de respecter le principe de non-discrimination. « Interro-



Salle de commande dans un centre d'exploitation: les employés de Voyageurs y travailleront-ils?

gés à ce sujet, les CFF ont assuré qu'ils s'en tiendraient aux directives inscrites dans la loi », assure l'OFT. Sur le fond, l'OFT ne peut répondre « car il ne dispose pas encore des retours adéquats de la part des CFF ».

La question reste donc pendante, bien qu'elle soit de première importance. En effet, au cas où la collaboration physique, d'homme à homme, ne serait pas possible dans la même salle, mais devrait s'effectuer par le biais des télécommunications, les employés de l'OCP peuvent alors tout autant rester à Berne. Il en va de même pour les dizaines de collaborateurs de la Régulation du trafic régional, appelés à quitter divers sites pour rejoindre les TCC en projet dans les Centres d'exploitation de Lausanne, d'Olten et de Zürich Aéroport.

A l'heure actuelle, la migration dans les nouvelles structures TCC est encore dans un flou absolu, ce qui n'engage guère les employés de l'OCP ainsi forcés de déménager à faire preuve de compréhension et de motivation. Un groupe de travail ne planche sur le projet que depuis décembre, si l'on en croit la réponse fournie par les CFF le 12 novembre à la communauté de négociations syndicales. « La migration des divers secteurs vers leurs nouveaux sites est une affaire très complexe », concèdent-ils, avant d'ajouter « qu'il ne sera procédé à aucun déplacement de place de travail sur les nouveaux sites des *Traffic Control Centers* jusqu'au 1er avril 2019 ».

### Précipitation inutile, tentatives de pression, pannes et manque de transparence

Les CFF n'en précipitent pas moins ces déplacements à un rythme soutenu. Les cadres supérieurs ont d'ores et déjà été désignés et, ces dernières semaines, les employés ont dû, en l'espace de quelques jours, établir leurs priorités parmi les places possibles qui leur ont été proposées. Le calendrier était si serré que des collaborateurs ont même été contactés pendant leurs vacances, bien que les CFF défendent résolument le droit pour les salariés de ne pas être dérangés durant leur temps libre. Et en l'absence de réponse des employés, c'est le supérieur hiérarchique qui s'est chargé d'établir la priorité à leur place. S'appuyant ensuite sur les priorités établies par les employés, les CFF sont même allés jusqu'à les menacer de licenciement s'ils refusaient de signer l'offre de contrat (voir ci-dessus).

En outre, ces offres de contrat contenaient une clause selon laquelle le contrat de travail effectif pouvait avoir en fin de compte « un contenu fondamentalement différent ». Avant de signer un tel papier, le SEV recommande aux employés de biffer ces passages pour le moins douteux. En cas de doute, les membres peuvent s'adresser au SEV.

A l'OCP il est également arrivé que des collaborateurs aient été accueillis au téléphone par leurs futurs supérieurs hiérarchiques, qui les ont félicités d'avoir opté pour telle ou telle nouvelle place que les employés n'avaient pourtant absolument pas mentionnée comme première priorité - ce que les nouveaux chefs ignoraient. Dans le même temps, les anciens chefs n'avaient visiblement pas jugé nécessaire d'informer les subordonnés concernés des raisons expliquant pourquoi leur choix prioritaire n'avait pas été retenu...

### Parer à la fuite du savoir-faire avec des prestations attractives

Un déménagement à Olten de l'OCP signifie pour deux tiers des collaborateurs un trajet nettement plus long jusqu'à la place de travail, car beaucoup d'entre eux habitent en Suisse romande ou au sud de Berne. Ils pourraient donc être nombreux à chercher un nouvel emploi. Les premières démissions ont d'ailleurs déjà eu lieu. Afin d'encourager les collaborateurs à rester fidèles à l'entreprise malgré ces déplacements dans un autre lieu de travail, la communauté de négociations syndicales enjoint les CFF, dans leur processus de développement du trafic voyageurs WEP, d'ajouter aux prestations prévues à l'annexe 3 de la CCT la continuation de l'actuelle indemnité régionale sous forme de garantie ad personam. Les CFF ont d'ores et déjà refusé de compter comme temps de travail l'intégralité du temps de déplacement professionnel, des temps d'attente et de la durée du trajet à partir de la gare d'arrivée jusqu'au nouveau lieu de travail. Les autres requêtes du personnel doivent encore être examinées dans le projet de migration : il s'agit notamment de la possibilité d'être hébergé gratuitement sur le nouveau lieu de travail ou encore de la garantie durable que les horaires de travail seront compatibles avec les horaires des transports publics, afin que les salariés puissent utiliser les TP pour se rendre au travail et en revenir.

## FAIRLOG

## De meilleures conditions pour les camionneurs?

**Chantal Fischer** Les ministres des transports européens se sont mis d'accord sur le paquet de la mobilité au début décembre. La grande nouveauté, selon l'alliance syndicale Fairlog, est que les ministres des transports veulent mettre le holà au dumping salarial. Dans l'UE à l'avenir les mêmes salaires devront être versés pour un même travail effectué sur un même lieu. Ce sont les salaires appliqués à l'endroit où sont réalisées les prestations qui serviront de base de calcul pour fixer les salaires à verser. Ou plus simplement: en Suisse on versera des salaires suisses même si les chauffeurs et les chargements viennent de l'Europe. Ceci serait une bonne nouvelle pour la protection des salaires en Suisse.

Fairlog salue également «l'interdiction absolue de dormir dans les cabines» que les ministres proposent. Les employeurs devront à l'avenir offrir un lit et un logement aux chauffeurs et aux chauffeurs, toutefois seulement lors des pauses hebdomadaires et pas pour les nuitées après un service régulier. Par cette réglementation, les ministres espèrent mettre de côté les abus sur les places de stationnement des autoroutes.

En outre, les chauffeurs et chauffeurs poids-lourds ne pourront pas être loin de chez eux plus de quatre semaines d'affilée sans possibilité de rentrer brièvement. Fairlog pense que ce laps de temps est beaucoup trop long. En outre, la proposition précise que les chauffeurs doivent pouvoir rentrer à la base de l'entreprise («Company Base») et non pas chez eux. Et le texte ne définit pas dans quel pays cette base doit se trouver. Il faut craindre qu'avec une telle réglementation,

certains choses ne se dérouleront parfois pas de manière correcte.

Le paquet de lois des ministres des transports fait actuellement l'objet de discussions au Parlement. Ce sera d'abord au tour de la commission des transports (TRAN Committee) de statuer le 10 janvier. Puis le Parlement de l'UE décidera à ce sujet probablement dans la deuxième quinzaine de janvier.

Le projet de la commission de l'UE et d'une partie du Parlement de l'UE visant à détériorer sensiblement les conditions de travail a ainsi pu être contré suite à la pression exercée cet été par la section routière de la Fédération européenne des travailleurs des transports ETF et les syndicats partenaires dans l'UE. La proposition actuellement discutée au Parlement est à nouveau soumise aux mêmes contraintes. Mais les chauffeurs et les chauffeurs ont ici moins d'alliés qu'avec les ministres qui ont tranché dans le sens des syndicats européens. Il faudra s'attendre à une violente confrontation dont on ne connaît pas encore l'issue.

Les salaires et les conditions de travail dans la branche logistique et des transports sont fortement mis sous pression également en Suisse, surtout si l'on considère l'arrivée de grandes entreprises numériques telles que Zalando ou Uber. Ces entreprises ne se gênent pas pour mettre la pression sur les salaires et ne versent pas de prestations sociales. Pour contrer cela, il faut un partenariat social équilibré qui commence par la conclusion de conventions collectives de travail contrôlées prévoyant des salaires et des conditions de travail acceptables. En Europe et en Suisse!

## BLS

## Plan social en négociations

**Chantal Fischer** BLS a annoncé en novembre la suppression de quelque 200 emplois à plein temps dans le cadre de son programme d'économies «Best Way». Il est prévisible que les fluctuations naturelles et les départs à la retraite ne suffiront pas et que des licenciements seront prononcés. Le SEV est très critique à cet égard. Les partenaires sociaux se sont rencontrés une première fois à la mi-décembre pour négocier les contours d'un éventuel plan social.

### Négociations salariales en parallèle

Dès le début des négociations salariales avec le BLS, le SEV a demandé une pleine compensation du renchérissement pour l'ensemble du personnel. Or, une fois de plus, le BLS n'a pas voulu entrer en matière sur une augmentation générale des salaires. Les négociations se sont déroulées à peu près au même moment que le programme d'économies «Best Way» annoncé par le BLS, ce qui a bien sûr influencé la situation de départ. «La communication sur des mesures drastiques seulement deux jours avant la première ronde de négociations ne peut pas être due au hasard, nous en sommes convaincus!», critique Michael Buletti, responsable de la délégation de négociation des syndicats. «Cette situation, ainsi que le marché actuellement défavorable ont rendu les négociations particulièrement difficiles.»

Si l'on tient compte de ces circonstances, le résultat obtenu est acceptable selon le SEV. Le personnel BLS verra son salaire augmenter - les salaires nets seront relevés de 0,7%. De plus, l'ensemble du personnel profitera d'une hausse unique du taux d'in-

térêt sur l'avoir de vieillesse. Cette mesure a un effet durable et permettra aux capitaux d'augmenter grâce aux intérêts composés.

«Il était question de faire appel à un tribunal arbitral. En premier lieu, nous avons étudié les chances et les risques que cela impliquait. Finalement, après de longues discussions lors de la conférence CCT SEV, nous avons décidé de renoncer à cette option», poursuit Michael Buletti.

Après trois rondes intensives et des discussions tendues, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord.

### Détail des adaptations

Perte de gain en cas de maladie: dès le 1er janvier 2019, le BLS prend en charge 10% de plus (dorénavant 60%) pour l'assurance perte de gain en cas de maladie. La contribution du personnel est diminuée en conséquence.

Accidents non professionnels: dès le 1er janvier 2019, le BLS prend en charge 50% de la cotisation pour les accidents non professionnels. Auparavant, ce montant était entièrement à la charge du personnel.

Caisse de pensions: le BLS augmente de 1% l'intérêt sur l'avoir de vieillesse auprès de la CP au 31.12.2018 (effet unique). Toutefois, conformément à la loi, cette augmentation n'intervient pas sur les cotisations ordinaires et les intérêts de l'année en cours. Cette mesure correspond à 2,5% de la masse salariale du BLS.

Progression salariale: 0,9% de la masse salariale totale du BLS est utilisé pour les augmentations salariales liées à l'âge ainsi que d'autres augmentations prévues au 1er avril 2019.

## TPN

## Fausse lueur d'espoir ?

**Yves Sancey** Suite à la visite du SEV le 18 octobre et le constat de malaise au sein du personnel des transports publics de la région nyonnaise (TPN), en particulier du secteur «pneu», un courrier reprenant les doléances avait été adressé à la direction (cf. n°15).

Dans un premier temps, la direction a entendu cet appel et envoyé une prise de position officielle le 3 décembre. Des séances préalables avec le syndicat ont permis d'élaborer des mesures en adaptant la répartition des tours de service en répondant au plus près aux demandes du personnel. Tout n'est pas encore réglé mais, au vu de ce qui est proposé par la direction, le SEV est optimiste. Comme le changement d'horaire a eu lieu le 9 décembre, nous ne saurons qu'au début 2019 si les mesures prises correspondent aux attentes.

Il est à noter le grand travail de nos collègues délégués syndicaux du secteur bus qui se sont investis pour vérifier que les requêtes du personnel soient entendues et prises en considération. «Pour la création de tours de service qui tiennent compte de la qualité de vie des chauffeurs, un travail participatif en commun avec les représentants du personnel et indispensable» fait remarquer Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical SEV.

Par ailleurs, le SEV veut sonder le personnel sur la possibilité de faire trois groupes entre ceux voulant plutôt conduire le matin, le soir ou préférant garder la mixité de la répar-

ation des tours de service. Après avoir laissé vivre la nouvelle rotation, le SEV mettra en place une consultation du personnel pour connaître la proportion des vœux.

De leur côté, les TPN ont mandaté un consultant pour faire une analyse des problèmes que rencontrent les conducteurs. Le personnel et le SEV attendront les résultats de cette analyse, menée, on l'espère, de la façon la plus impartiale et confidentielle possible.

«Nous attendons aussi avec une grande attention les résultats des discussions que la direction des TPN mène avec la ville de Nyon et une société tierce pour obtenir l'installation de sanitaires pour le personnel roulant. Il est primordial qu'une entreprise de transports publics respecte l'ordonnance de la Loi sur le travail concernant la mise à dispositions de sanitaires» explique Jean-Pierre Etique.

Alors que les salariés avaient l'impression d'avoir été entendus par la direction, deux épisodes récents semblent malheureusement indiquer le contraire. Certains tours de service ont été modifiés unilatéralement et ne correspondent plus à ce qui avait été soumis au personnel. Par ailleurs, des directives étranges ont été affichées par la direction d'exploitation obligeant le personnel à se rendre aux bornes de timbrage du dépôt de bus. Le SEV sera attentif à l'évolution de la situation et espère que ces deux épisodes ne remettent pas en cause la bonne volonté de l'entreprise.



La direction semblait avoir entendu le malaise des chauffeurs dénoncé par le SEV. À tort ?

## NÉGOCIATIONS SALARIALES AUX CJ

## Maigres avancées

**Yves Sancey** Le personnel des Chemins de fer du Jura (CJ) n'est pas content. Après deux rondes de négociations salariales avec l'entreprise, leurs requêtes ont été peu entendues. Le Conseil d'administration des CJ, suivi par la direction, a en effet décidé de ne pas octroyer la compensation du renchérissement (IPC de novembre: +0.9%) dans un climat économique incertain. Il n'a pas voulu non plus compenser la perte due aux nouvelles dispositions de la Loi sur la durée du travail concernant les pauses à l'extérieur. Le résultat issu de ces négociations difficiles a été présenté à l'assemblée générale SEV du personnel le 6 décembre qui l'a accepté sans grand enthousiasme. Le personnel a néan-

moins obtenu certaines avancées comme l'augmentation du montant de l'indemnité repas et du forfait cantine et l'attribution de 2 jours fériés supplémentaires. La promotion selon la CCT est en outre garantie. Le personnel a clairement manifesté une grande attente vis-à-vis de la direction sur les horaires de fin 2019 pour que des mesures concrètes soient mises en place pour améliorer les conditions de travail. La direction et le SEV se sont en outre engagés à réfléchir sur la mise en place d'un modèle de retraite anticipée attractif. Des discussions auront lieu début 2019. Le SEV et les CJ ont créé une commission des tours de service pour discuter de la mise en place des horaires dans le futur.

## VMCV

## 1000 frs d'augmentation

**Yves Sancey** Bonne nouvelle aux VMCV, les transports publics de la Riviera vaudoise. Après une année 2018 riche en événement, un certain apaisement émerge avec la nouvelle direction. Celle-ci et le SEV ont trouvé un accord mi-décembre concernant les salaires.

Dès le 1er janvier 2019, une augmentation de salaire de 1'000 frs par an sera attribuée à chaque collaborateur. Les grilles salariales seront adaptées. Pour les personnes à temps partiel, ce montant sera calculé au prorata du taux d'occupation. Les négociations pour le renouvellement de la CCT auront lieu en 2019.



SEV-GATA À COINTRIN

# Actif sur le tarmac

Yves Sancey

**Moins connu que d'autres secteurs, le SEV s'occupe également du personnel au sol du domaine aérien. Sur mandat, il répond à des demandes précises concernant les conditions de travail. Eclairage sur le travail syndical mené à l'aéroport de Genève Cointrin.**

En dehors des pilotes et des hôtes, l'aéroport de Genève a également besoin de tout un personnel au sol. Des personnes actives dans différents métiers comme agent d'escale, superviseur, duty officer, nettoyeur de cabine ou machiniste y travaillent dans plus d'une quinzaine d'entreprises sur la piste, auprès des passagers ou au nettoyage. Les horaires sont irréguliers et le travail le week-end fréquent.

Le SEV est présent de longue date à l'aéroport de Genève via GATA. Cela s'est encore renforcé depuis juillet 2017 quand SEV-GATA a intégré la fédération du personnel PUSH et ses presque 500 membres. SEV-GATA, le syndicat du personnel au sol du domaine aérien, y fait un travail de terrain de soutien individuel et collectif. Il est signataire de trois CCT, celles de Swissport, Piora (Engie) et ISS (voir encadré).

## Personnel des salons VIP

Notre collègue Tony Mainolfi est actif à l'aéroport de Genève. «Des rencontres avec le personnel naissent des revendications. Nous avons une base active à Genève. Des contacts réguliers ont lieu avec les entreprises, ce qui montre que SEV-GATA a déjà su faire sa place. En 2018, plusieurs collègues ont fait appel à nous pour de simples questions ou pour des accompagnements dans le cas de litiges avec les entreprises», explique Mainolfi.

Chez Swissport, les employé-e-s des salons VIP ont fait appel à SEV-GATA. Une lettre collective signée par plus de trente personnes (presque la totalité des employé-e-s) a été envoyée à la direction pour soulever les problèmes rencontrés avec leur hiérarchie. Une première séance a eu lieu et la direction s'est engagée à prendre des mesures pour améliorer la situation. Si l'importante implication du personnel concer-

né et l'appui de leur syndicat ont permis de faire évoluer la situation, celle-ci doit rester sous surveillance. Une rencontre avec le personnel aura lieu en début d'année prochaine.

## Vacances des superviseurs

Début décembre, ce sont les superviseurs de Swissport qui ont fait appel à SEV-GATA pour une question de planification des vacances pour 2019. Sur mandat, le syndicat a discuté avec la direction. Après discussion, il ressort qu'une solution satisfaisante pour le personnel a pu être retrouvée. «Cette mobilisation du personnel et l'intervention décidée du syndicat a donc permis d'obtenir satisfaction, ce qui montre l'importance d'une organisation collective et d'une bonne syndicalisation pour être entendu» souligne Mainolfi. «A Swissport, ajoute-t-il, des liens avec le personnel ont été tissés, ce qui a permis de résoudre des problèmes collectifs et aussi quelques cas individuels. Chez Piora, à notre demande et celle du SSP, nous avons obtenu une augmentation de 80 francs pour compenser le renchérissement pour une grande partie du personnel qui doit encore accepter le résultat. Le SEV aimerait instaurer chez ISS le principe d'une négociation salariale annuelle.» Malheureusement, la direction a refusé l'ouverture de négociations. Une information suivra.

## CCT Swissport : Zurich 2019, Genève 2020

L'année prochaine, le SEV-GATA va négocier le renouvellement en 2020 de la CCT Swissport pour le personnel de Genève Cointrin. L'exemple alémanique sera analysé de près. La question de la CCT Swissport pour le personnel concerné de l'aéroport de Zurich a passablement occupé nos collègues alémaniques. Après un premier résultat de négociation refusé par les membres, un second avec des améliorations notables grâce au soutien et à la mobilisation des membres, a été accepté. La CCT entrera en vigueur au 1er janvier 2019. Les salaires verront une augmentation générale (+4% étalée sur trois ans) et il y a aura une hausse de la participation aux bénéfices (très bons ces dernières années). L'introduction d'une certaine flexibilité avec une prime de 750 francs par mois en priorité pour les nouveaux



SEV-GATA est présent à l'aéroport de Genève et, pas à pas, y construit un réseau syndical actif.

engagés pose par contre certaines questions. En particulier si cela devait freiner les engagements pourtant nécessaires au vu du sous-effectif et du travail toujours croissant. Au vu des conditions de travail très différentes entre les fixes soumis à la CCT avec un salaire mensuel et les auxiliaires soumis à la CCT avec un salaire horaire. Le SEV fera tout pour harmoniser les conditions de travail et faire diminuer la précarité.

## Actualité brûlante à l'aéroport

Les mensonges du ministre Pierre Maudet, ministre de tutelle de Genève Aéroport, sur son voyage à Abu Dhabi ont mis l'éclairage médiatique sur l'aéroport puisque la société émiratie Dnata a finalement remporté une des concessions dans des conditions douteuses. *Le Courrier* (7.12.2018) pose aussi la question d'un possible copinage dans l'attribution en février à Securitas et une société affiliée de deux marchés à l'aéroport alors qu'elles étaient plus chères que la concurrence. ISS a recouru, mais 150 emplois sont en jeu et les conditions de travail chez Securitas, signataire de la CCT de l'hôtellerie-restauration, sont moins bonnes que la CCT ISS.

Par ailleurs, Piora FM a été rachetée par le français Engie. Le CEO de Piora se veut rassurant sur la stabilité de la structure actuelle. Par contre, le futur de Swissport et de ses employés, en main du chinois HNA aux abois, est très incertain. Dans ce contexte difficile, une adhésion syndicale pourrait être salutaire.

## Swissport, Piora et ISS

Le SEV-GATA est signataire de trois CCT à l'aéroport de Genève. Voici une brève présentation de chacune de ces entreprises.

**Swissport:** Spécialiste des services d'assistance au sol dans 315 aéroports, l'ancienne filiale de Swissair est contrôlée par le conglomérat chinois en difficulté HNA. Sur le 1er semestre 2018, elle a réalisé de bonnes affaires: son chiffre d'affaires a progressé de 4,1% et son bénéfice brut (Ebitda) de 35%! Très endettée, HNA veut vendre Swissport pour 3 milliards de dollars. On parle de la société d'investissement canadienne Brookfield Asset Management.

**Piora/Engie:** Depuis le 28 mai, Piora FM, fondée par l'ex-Swissair et qui compte 200 salariés, a été rachetée par le français Engie (anciennement GDF Suez) et développe ses activités dans le Facility Management (gestion des centraux téléphoniques et du courrier, entretien des bâtiments, contrôle de la sécurité ou nettoyage) dans les aéroports. 1600 employés en Suisse.

**ISS:** Appartenant à un groupe danois présent dans 77 pays et spécialiste du service aux entreprises, ISS Suisse emploie quelque 3800 personnes (soit 1600 EPT) en Romandie. A l'aéroport, ISS assure l'accueil des passagers, la maintenance des chariots à bagages et une partie du nettoyage. Elle table sur une progression des revenus de plus de 3% en Romandie pour 2019.



RÉOUVERTURE LIGNE DELLE – BELFORT

# Rôle-clé des cheminots



Delle, 6 décembre, cérémonie officielle pour la réouverture de la ligne Delle – Belfort. Les cheminots jurassiens dont Denis Schaffner (à g.), ici avec l'ex-ministre Pierre Kohler (cravate), ont joué un rôle important dans la longue bataille.

Alberto Cherubini

**Sans la pugnacité des cheminots jurassiens - Denis Schaffner en tête - la ligne Delle – Belfort n'aurait pas été rouverte le 6 décembre dernier.**

Lorsqu'il présidait l'ancienne section RPV Jura, l'agent de la manœuvre Denis Schaffner n'arrivait pas à se résoudre à la fermeture de la ligne Delle – Belfort survenue en 1992. Avec ses collègues du SEV il décida d'aller au-delà de la fermeture de la ligne Delle – Belfort.

En décembre de l'an 2000, les cheminots remirent au gouvernement jurassien une pétition de 6000 signatures demandant sa réouverture. «C'est la plus importante récolte de signatures en faveur du rail que notre canton n'ait jamais connu», avait affirmé Pierre Kohler, alors président du Gouvernement jurassien et ministre des Transports.

## Actions de débroussaillage

Le Denis est un homme de terrain et d'action. Il décida d'aller au-delà de la pétition. Il lança avec ses collègues du SEV une opération de débroussaillage des voies de la gare

frontière française de Delle. Cette action hautement symbolique reçut l'appui du Conseil d'Etat jurassien, ainsi que de Raymond Forni, alors maire de Delle et président de l'Assemblée nationale française. L'action de débroussaillage fut reconduite cinq années de suite. Très médiatisé, le travail des cheminots jurassiens – auxquels s'étaient associés les cheminots de la CGT de Belfort ainsi que des membres d'associations écologiques – a été remarqué jusqu'à Berne et Paris. En 2006, les CFF et le Réseau ferré de France prolongèrent la

ligne de Boncourt (JU) à Delle (France). Cette première étape fut immédiatement suivie par le lancement de l'étude pour la réouverture de la ligne Delle – Belfort.

## «Voilà, c'est fait!»

Judi 6 décembre, sur le quai de la gare de Delle, Denis Schaffner a la larme à l'œil. On inaugure en grande pompe la réouverture des 20 km de la ligne Delle – Belfort. L'émotion l'empêche d'être loquace. «Voilà, c'est fait!», commente-t-il sobrement aux autorités jurassiennes et françaises, actuelles et anciennes, qui sont venues

le féliciter pour son esprit pionnier. «Dire que lorsque l'on menait nos actions de débroussaillage on nous prenait pour des dinosaures du rail», rappelle l'ancien ouvrier de la manœuvre.

«Voilà, c'est fait!». Désormais Bienne et le Jura sont directement reliés à la gare TGV de Belfort – Montbéliard. Paris n'est plus qu'à 3h17 de Porrentruy. Le 6 décembre, lors de la cérémonie marquant la réouverture de la ligne, plusieurs orateurs – suisses et français – ont souligné le rôle-clé joué pour cette réouverture par les cheminots jurassiens, Denis Schaffner en tête.

## Sections

15.1

Société des retraités et pensionnés des tl

L'Assemblée générale annuelle a lieu au restaurant de la Treille à Prilly dès 10h dans la salle du 1er étage. Prix du repas: 70 fr. pour les membres et 80 fr. pour les autres. Délai d'inscription: le 3 janvier 2019, par bulletin de versement.

Adresse en cas de communication: Franco Cerise: 021/652.83.07 ou 079/342 69 78 ou Daniel Jeanguenin: 079/775 71 26.

## Jeunesse

25-27.1

Week-end hivernal

Cette année, il y a une nouveauté: le traditionnel week-end de luge sera remodelé et remis au goût du jour. Ainsi, nous avons loué toute une maison de vacances à Eriz (BE); vous pourrez donc cuisiner, nettoyer, faire des jeux et organiser vous-mêmes le programme du soir. Naturellement, les activités hivernales ne seront pas en reste; le samedi, vous pourrez soit skier, faire une randonnée dans la neige ou pratiquer du ski de fond.

En t'inscrivant, peux-tu stp préciser si tu participes du vendredi au dimanche ou seulement du samedi au dimanche. Nous aimerions aussi savoir si tu es végétarien, si tu as des allergies ou si tu as des besoins particuliers. Des repas végétariens seront préparés. Le nombre maximum de participants est limité à 45 personnes. Alors n'hésite pas et inscris-toi tout de suite à: jeunesse@sev-online.ch.

## Femmes

19.1

Women's March

Les femmes suisses se donnent rendez-vous le 19 janvier à Zurich (18h à l'Helvetia Platz) pour la Women's March pour dénoncer la violence contre les femmes. Il s'agit de la 3e marche annuelle.

#StopViolenceAgainstWomen

# Agenda 19/18

PV BIENNE

## Fête de la Saint-Nicolas

**Robert Drewes/J.-C. Amiet** Dans la salle du restaurant de la gare de Brügg magnifiquement décorée par nos deux dévouées Martha et remplie jusqu'à la dernière chaise, notre président Ruedi Flückiger a salué le groupe musical «die Oldies» de St. Antoni /FR qui a encadré la fête de la St-Nicolas le 6 décembre.



**Diplômes d'honneur**

Ruedi Flückiger a ensuite remis les diplômes d'honneur aux jubilaires présents pour les 40, 50 et 60 ans de sociétariat SEV.

Le Chœur d'hommes des cheminsotés pensionnés, sous la direction de Willi Lack, a également apporté un agréable divertissement de ce bel après-midi.

Le jeu «Retour à l'école / des petites choses à deviner» a fait rire les participant-e-s comme l'une des douze questions le montre: Où fauche-t-on le plus de foin en Suisse? Réponse: on fauche l'herbe, pas le foin!

L'histoire lue ensuite en dialecte «Uf e Schindoug-Märit» (en français: À une foire de Chindon) par

Heinz Lüthi a réveillé quelques souvenirs du temps passé.

**Prochaines activités**

La rencontre principale de l'an prochain sera le voyage de la section en train, le 22 août 2019, à Engelberg.

Des informations détaillées sur les activités de notre section seront envoyées à tous les membres environ à la fin janvier.

L'assiette de jambon chaud avec salade de pommes de terre offerte par la section ainsi que le dessert ont fondu dans les bouches pendant que les conversations et les échanges mutuels fusionnaient.

Merci au personnel, le service fut impeccable.

gues, la formation Delta, la politique du personnel, les répartitions et SOPRE nous ont beaucoup occupés. On peut se réjouir du fait que nous ayons pu gagner 123 nouveaux membres au niveau du personnel des trains. On a décidé que pour le personnel des trains des CFF, le programme de vacances Fervac allait être introduit dans toutes les sections. Concernant les problèmes avec SOPRE, nous avons présenté de nouvelles revendications à Linus Looser afin que nous soyons indemnisés correctement en fonction des problèmes. La ZPV se préoccupe activement de l'avenir. De nouveaux articles de recrutement seront introduits. Les structures doivent être

reformulées, élargies et adaptées à la situation actuelle. Les répercussions de la CCT, des BAR et de la nouvelle LDT étaient aussi des thèmes d'actualité durant la séance. Les dates suivantes sont à retenir pour l'année prochaine: 8 mai Jeunesse, 13 mai journée CCT, 14 mai journée des femmes, 29 octobre Accompagnement de la clientèle 2020. Les cours se dérouleront à Aarburg. D'ici au printemps 2019, le site internet de la ZPV devra être disponible aussi en français.

Les quatre assemblées régionales de la ZPV étaient très bien organisées et beaucoup de membres y ont participé. Merci à tous pour votre intérêt.

ZPV

## Pas d'ennui

**ZPV** L'année fut très difficile avec la nouvelle orientation et l'introduction du nouveau profil professionnel, la CCT. La formation Delta a mis à contribution tout le monde en cette fin d'année et nous avons pu obtenir une bonne solution pour le personnel. Les justificatifs de lan-

IMPRESSUM

**SEV – le journal du Syndicat du personnel des transports** paraît toutes les deux semaines. ISSN 1662-8462  
**Tirage:** 10 211 ex. (total 40 995 ex.), certifié REMPA au 20. 10. 2017  
**Editeur:** SEV, www.sev-online.ch  
**Rédaction:** Vivian Bologna (rédacteur en chef), Pascal Fiscalini, Chantal Fischer, Markus Fischer, Françoise Gehring, Jörg Matter, Anita Merz, Patrizia Pellandini Minotti, Yves Sancey, Karin Taglang.  
**Adresse de la rédaction:** Steinerstrasse

35, case postale, 3000 Berne 6; contact@sev-online.ch; 031 357 57 57.  
**Abonnements et changements d'adresse:** info@sev-online.ch, 031 357 57 57. Abonnement annuel pour non-membres: CHF 40.–  
**Annonces:** Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Laubisrüti 44, 8712 Stäfa; téléphone 044 928 56 11, fax 044 928 56 00; kontakt@fachmedien.ch, www.fachmedien.ch  
**Pré-press:** AZ Medien, Aarau;

www.azmedien.ch  
**Imprimerie:** Mittelland Zeitungsdruck AG, Neumattstrasse 1, 5001 Aarau www.mittellandzeitungsdruck.ch  
 Le prochain journal paraîtra le 31 janvier 2019. Le délai pour les annonces est fixé au 21 janvier à midi, celui de l'agenda au 24 janvier à 10h.  
 La rédaction vous souhaite de **très belles fêtes de fin d'année** et **tout le meilleur pour une année 2019** riche en défis. A l'année prochaine!

**COURRIER DES LECTEURS ET LECTRICES**

## PUNIR LES PAUVRES POUR SAUVER LES RICHES!



**Jean-Claude Cochard,** membre SEV, ancien président de l'USV

En plein cœur du bassin minier de Katowice et sous la coupole du Palais fédéral, à Berne, la classe politique et les lobbys industriels se penchent sur l'avenir de notre climat. Déjà à l'œuvre depuis le début du protocole de Kyoto, la transition énergétique se fait sur le dos des plus faibles, sans distinction de la capacité contributive des contribuables. On taxe à tout va, avec la bénédiction des directions syndicales qui ont soutenu le projet du Conseil fédéral «Stratégie énergétique 2050», sans se poser la question du prix que va payer la classe laborieuse pour sa mise en œuvre.

En Suisse comme ailleurs, l'augmentation de tout ce qui est obligatoire prend des proportions intolérables pour la classe moyenne. Primes d'assurance maladie, lo-

gements, factures de chauffage et taxes diverses qui échappent curieusement au calcul de l'indice des prix. Comme en France, avec les «Gilets jaunes», il est temps de mettre fin à cette hypocrisie. C'est bien connu, plus on est riche et plus on pollue. C'est lié au pouvoir d'achat des individus. On roule en grosse voiture, on ne perd pas son temps dans les trains, on prend l'avion. On se soigne dans des cliniques privées, avec des piscines chauffées au gaz. On se pavane sur des yachts de luxe dans les pays du Golf et j'en passe. Tout cela étant bien entendu défiscalisé avec le consentement des sociaux-démocrates, incapables de mettre fin à la concurrence fiscale que se livrent les Etats entre eux. En voulant sauver le climat, nos politiciens de droite, comme de gauche, fabriquent, à grande échelle, les pauvres de demain. Pauvre planète bleue!

LPV

## Commission centrale

**CoCentr LPV** Lors de sa dernière séance en 2018, la commission centrale LPV s'est penchée sur divers thèmes. Après que les divisions se soient préoccupées durant plusieurs années sans grand succès des examens et connaissances linguistiques, c'est maintenant le service de formation de l'entreprise qui a pris les choses en main. Il en est ressorti un processus purement théorique, inadapté à la pratique, qui a du mal à être accepté sous cette forme par les membres. Le niveau du vocabulaire ferroviaire est critiqué, ainsi que le genre d'examen, le temps mis à disposition et une mauvaise applicabilité dans la pratique. La LPV va chercher à nouveau le dialogue avec le service de formation.

Les nouveaux programmes de planification Sopre et Caros ont toujours une dynamique propre qui peut effrayer. Nous recommandons au personnel des locs de sécuriser les tours et les PSN de manière à éviter la perte de données concernant les prestations effectuées.

Les CFF veulent établir une formation de base inter-divisions pour le personnel des locs. Un projet est en cours à ce sujet depuis le printemps 2018. Après la fin de la première phase de clarifications, les partenaires sociaux ont été invités à participer à la direction de projet et

à siéger dans le team. Au vu de la situation actuelle du projet, nous pouvons douter que les expériences issues de la pratique aient été prises en compte. L'objectif premier semble être une nouvelle réduction de la formation. La LPV renonce dès lors à participer au projet, d'autant plus que les CoPe des deux divisions y sont présentes.

Pat Cavelti nous a informé de la nouvelle CCT d'entreprise RhB. De nouvelles réglementations des pauses et des majorations de temps ont été entre autres négociées.

Notre caissière centrale Mirjam Ensner a annoncé lors de l'AD qu'elle aimerait remettre son mandat. Un jeune collègue s'est porté volontaire pour assurer cette fonction. Après le dépouillement des bulletins de vote des délégués à l'AD, la CG LPV a déclaré Jan Schönenberger élu à l'unanimité en tant que nouveau caissier central. Il débutera sa fonction au 01.01.2019. Nous félicitons Jan pour son élection et lui souhaitons plein succès, beaucoup de plaisir et de nouvelles expériences. Nous remercions Mirjam pour son grand engagement durant cinq ans et lui souhaitons tout de bon pour l'avenir. Elle présentera les comptes annuels 2018 lors de l'AD LPV 2019 et ce sera l'occasion pour nous de prendre congé.

DÉCÈS

**Berner Camille;** 1924; Sion, PV Valais.  
**Favre Carmen;** 1927; veuve de Robert, Pully, PV Vaud.

**Fellay Maria;** 1927; veuve d'Albert, Martigny, PV Valais.

**Gilomen Yvonne;** 1921; veuve de Werner, Sonceboz,, PV Biel-Bienne.

**Jeanmonod Anna;** 1926; veuve d'Edmond, Hauterive NE, PV Neuchâtel

**Künzi Werner;** 1922; Ipsach, PV Biel.





## PRIS À LA GORGE

Ti-Press / Samuel Golay

Les fêtes de Noël coïncident avec la gloire et l'excellence du panettone, tradition culinaire milanaise et tessinoise que nombre de pâtisseries et de boulangers préparent encore de manière artisanale. Afin d'en garantir la consistance et le parfum, la matière première est fondamentale. Cédrats et oranges confits, raisins et beurre ne peuvent manquer à l'appel dans la version d'origine.

CARTE BLANCHE à Gianluca Carini, marin

# Nous et Noël

**D**ans quelques jours c'est Noël et comme chaque année, le rituel se répète: les villes s'illuminent, les rues brillent de mille feux, les maisons se parent de sapins qui arborent boules et guirlandes. On organise des soupers avec les collègues, des apéritifs avec les amis, on échange des voeux avec les voisins. Pour le repas de Noël, avec la parenté que l'on n'a parfois pas revue depuis Pâques, on prépare une table magnifique. Même l'air que l'on respire semble différent. On croit être entouré d'une atmosphère spéciale, magique. Belle. Tout ce qui nous entoure est beau.

Mais Noël, c'est aussi le temps de se retrouver soi-même. Une occasion pour l'introspection. D'entrer en contact avec son être intérieur et intime. De se poser des questions, de chercher les réponses. De se laisser transporter mentalement dans un espace privé et inaccessible où personne ne peut nous juger. De faire un bilan sérieux et honnête de notre comportement durant l'année. De confier nos rêves et nos espérances pour l'année à venir. Dans le fond, n'est-ce pas un peu facile d'attendre Noël pour devenir meilleur? Ne devrait-on pas être tous les jours un peu meilleur? On devrait tous les jours respecter son prochain, aider celui qui nous demande de l'aide, accueillir celui qui sonne à notre porte avec le sourire, affectueusement. Et on devrait

être tout simplement nous-même. Toujours, que cela plaise ou non. Rester spontané, naturel, cela demande de l'engagement, de la constance, de la détermination, du courage. Cela nous coûte, on le sait, en efforts, en sacrifices.

Accepter ses propres forces et faiblesses est un défi de taille. Mais c'est possible. Développer une pensée critique nous rend libres et indépendants. C'est vrai, on peut changer avec le temps. Le temps modèle et assouplit notre caractère, celui qui nous accompagne dignement tout au long de notre vie. Toutefois, ne nous laissons pas bernier. Nous sommes ce que nous sommes. Nous portons en nous ce qui nous a été transmis depuis que nous sommes petits. Chacun suit la voie qui lui a été tracée. On peut en dévier ou trouver des obstacles sur le parcours, mais à la fin on retrouve son chemin.

Depuis toujours, Noël provoque des émotions, des sentiments, des pensées qui, souvent, sont devenues des écrits, des aphorismes, des maximes dont il faut se rappeler. Avec cette citation, je vous souhaite à tous un joyeux Noël et une bonne et heureuse nouvelle année:

« Suggestions de cadeaux de Noël: pour ton ennemi, le pardon; pour ton adversaire, la tolérance; pour ton ami, ton coeur; pour un client, du service; pour tous, la charité; pour chaque enfant, le bon exemple; pour toi-même, le respect. » (Oren Arnold, écrivain).

## MAIN D'OEUVRE AGRICOLE

# Le goût amer de la tomate



Françoise Gehring  
francoise.gehring@sev-online.ch

Selon une enquête de l'hebdomadaire italien «L'Espresso», durant les six dernières années, plus de 1500 travailleurs agricoles sont décédés, des immigrés et des italiens, dans l'indifférence générale.

Les publicités pour les tomates en boîte se veulent douces et rassurantes, elles montrent un cadre familial idyllique et heureux autour d'une belle table et une cuisine où la sauce tomate mijote délicieusement. Le beau fruit rouge venant de la terre qui rappelle les longues soirées d'été... mais qui a pourtant un revers de la médaille brutal: des personnes, migrant-e-s ou italien-ne-s, qui tombent sans vie sur le sol sous le poids de l'exploitation.

La récolte des tomates, mais aussi des clémentines se compte en nombre de morts. Morts de chaud, de fatigue, de désespoir. Les coupables sont ceux qui ne tolèrent pas que les ouvriers se défendent et défendent les autres. Le syndicaliste malien Soumayla Sacko a

été assassiné en Calabre le 2 juin 2018 justement parce qu'il luttait pour les droits de ces travailleurs. Le Camerounais Jean Pierre Yvan Sagnet – diplômé de l'Ecole polytechnique de Turin et décoré de la médaille de chevalier du mérite par le président de la République italienne Sergio Mattarella en 2017 – a été quant à lui le leader d'une révolte contre les caporaux de la Masseria Boncuri qui a conduit à l'arrestation de 16 personnes appartenant à une organisation criminelle active à Rosarno, Nardò et dans d'autres villes des Pouilles.



Documentaire:  
bit.ly/Esclavage\_arte

La chaîne de télévision «Arte» a dédié un documentaire touchant à son histoire: une trentaine de minutes de réalité crue et de lutte pour les droits humains. Yvan Sagnet raconte le parcours des tomates depuis les caporaux jusqu'à notre table. Il dénonce les conditions de vie des employés agricoles: des maisons déla-

brées et insalubres, des plafonds dégringolant sur les gens qui dorment sur des matelas sales qui leur ont coûté 10 euros, 40 personnes entassées dans une pièce exiguë. Yvan Sagnet explique que «dans ces campagnes, les migrant-e-s sont considérés-e-s comme des animaux. Et tout le monde ferme les yeux car ils représentent de la main d'oeuvre bon marché». Pour la récolte des tomates, dans certaines exploitations agricoles les ouvriers sont soumis à des rythmes épuisants de 10-12 heures de travail par jour, souvent au noir, dans des conditions atmosphériques et climatiques pénibles. Des chroniques ont raconté ces dernières années des histoires d'Africains désespérés qui se pendent dans les fabriques désaffectées, et d'ouvriers agricoles qui ont des accidents en rentrant du travail en bicyclette sur des routes mal éclairées et pleines de trous.

Yvan Sagnet, qui a vu tomber sous ses propres yeux plusieurs ouvriers complètement épuisés, a eu le courage de dénoncer les tortionnaires. Et même après avoir reçu plusieurs menaces de mort il ne s'est pas

arrêté. Il a créé le label de commerce équitable «No Cap», qui est une association avec un système de certification pour les produits alimentaires récoltés dans le respect de l'éthique. Présidée par Yvan Sagnet, l'association a effectué cette année sa première activité de contrôle dans le ca-

dre de la certification des exploitations agricoles. En Italie, la loi anticaporaux a été acceptée en octobre 2016, en souvenir de Paola Clemente, l'ouvrière italienne tombée dans la campagne d'Andria le 13 juillet 2015. Ce même jour, les Italiens ont découvert un monde nouveau: «Mourir sous le coup de l'exploitation n'est pas seulement le lot des Africains qui vivent dans la clandestinité. Cela arrive aussi dans un monde que l'on qualifie de 'normal', à des Italiens employés par le biais d'agences de placement temporaire.» La loi prévoit des peines pouvant aller jusqu'à huit ans de prison.

Les décès d'ouvriers n'arrivent pas seulement en été. Entre Rosarno et Corigliano, chaque hiver, des dizaines de milliers de travailleurs viennent de l'est pour la récolte des clémentines.

## SfruttaZero: un geste de liberté



SfruttaZero (qui signifie exploitation zéro) est un projet d'auto-production de sauce tomates de type coopératif et mutualiste, développé par des migrants et des personnes vivant sur divers territoires dans des conditions précaires. Un projet coopératif dans lequel tous les acteurs partagent des objectifs visant à promouvoir un travail

sain et à saisir les opportunités offertes par la terre tout en s'opposant à l'exploitation, aux caporaux et à la grande distribution. Les tomates sont ainsi transformées en sauce au cours d'une filière de production totalement contrôlée et même auto-certifiée, basée sur un système de participation.

SfruttaZero, une marque, un «geste de liberté», comme aiment le dire les personnes qui ont lancé le projet. Les associations des Pouilles opéraient déjà depuis longtemps dans le social avec des activités liées à la protection des droits des travailleurs migrants et italiens.

L'étiquette représente les personnes actives dans la récolte.

?

CONCOURS

## Croisons les doigts !

Solution

1. Il n'est plus président de l'USS 4. Le CEO du BLS  
2. Navigation en italien 5. L'ancienne responsable du recrutement (Elena)  
3. L'abréviation de Südostbahn 6. L'ancien nom du Journal du SEV (... .sev)

Pour participer, merci de nous envoyer vos réponses d'ici le **mercredi 23 janvier** avec ton nom et ton adresse.

Par e-mail: [mystere@sev-online.ch](mailto:mystere@sev-online.ch)

Sur le net: [www.sev-online.ch/quiz](http://www.sev-online.ch/quiz)

Par carte postale: SEV, quiz, Postfach, 3000 Berne 6

Le/la gagnant-e sera désigné-e par tirage au sort parmi les bonnes réponses et remportera **des bons pour un livre d'une valeur de 40 fr.** Nous publierons le nom du/de la gagnant-e et la solution dans notre prochain numéro. Ce concours ne donne lieu à aucune correspondance.

Solution du numéro 18: la photo a été prise à Altstätten (SG), où la ligne des Appenzeller Bahnen finit abruptement. **Peter Buschauer, Disentis/Mustér, membre de la VPT Matterhorn Gotthard**, remporte **des chèques Reka d'une valeur de 40 fr.**



SUR LES TRACES DE ...

# Mimmo Ferrazzo, capitaine



Domenico Ferrazzo dit Mimmo, capitaine sur le Lac Majeur avec Doris Leuthard en 2017

Françoise Gehring  
[francoise.gehring@sev-online.ch](mailto:francoise.gehring@sev-online.ch)

Il se prénomme Domenico mais tout le monde l'appelle Mimmo. Il est capitaine sur le Lac Majeur. Provisoirement président de la commission du personnel, Mimmo fut l'un des piliers de la grève historique sur le lac Majeur. Il a participé à la délégation de négociations qui a élaboré la nouvelle CCT SNL qui entrera en vigueur l'année prochaine (voir page 2).

Les yeux verts, la barbe épaisse, la poignée de main ferme. Il y a chez lui quelque chose de Corto Maltese (le personnage légendaire créé par Hugo Pratt) qui alimente sa prédisposition à l'aventure. Derrière son aspect calme et posé, l'homme est un aventurier qui aime découvrir de nouveaux horizons et qui s'ouvre sur le monde et les personnes. Généreux et souvent ironique vis-à-vis de lui-même, Mimmo Ferrazzo vit sur les rives du lac Majeur depuis qu'il a 4 ans, arrivé alors tout droit de Calabre. Le lac a marqué toute son enfance et il est devenu sa passion. Il s'en est éloigné seulement les quelques temps où il a oeuvré en tant que carreleur. Il a été engagé à la NLM tout d'abord en tant que batelier, puis il est devenu caissier et ensuite mécanicien. Il a passé tous les examens nécessaires à l'obtention de la patente et dès l'an 2000 il est devenu capitaine sur les bateaux qui naviguent sur le lac Majeur. Mimmo fut une figure centrale de la grève de 2017. Ce fut une sacré aventure! Dans le bon sens du terme comme dans le moins bon.

«L'annonce du licenciement collectif de la part de l'ex NLM a fait l'effet d'une douche froide. Les syndicats se sont immédiatement mobilisés et ont soutenu le personnel dès le premier jour de grève. Il y a eu des moments exaltants et aussi des moments angoissants. Une grève n'est jamais une expérience facile à vivre. Toutes sortes de sentiments se mêlent et se bousculent en nous. On passe de l'espoir à l'incertitude, de la rage à la complicité», se souvient Mimmo. Ce qui est sûr, c'est qu'à la fin d'un tel parcours, tous les matelots se sont trouvés transformés parce que cette expérience a marqué leur vie à tout jamais.

Mimmo n'a jamais faibli, il a suivi les péripéties jusqu'à son épilogue: l'approbation de la nouvelle CCT qui entrera en vigueur l'année prochaine. «Je dois l'admettre, ce fut fastidieux. Mais ce fut également un parcours qui nous a permis de grandir sur le plan personnel. Lorsque l'on s'assied à la table des négociations, on doit être prêt à négocier, à écouter, à faire la

synthèse des diverses positions et des revendications syndicales» souligne Mimmo. «On avance pas à pas, sachant parfaitement qu'on ne peut pas éviter de trébucher parfois. A la fin, ce qui compte c'est d'obtenir le maximum, et que les collègues adhèrent aux résultats.»

Quand il me parle de son expérience, Mimmo a le regard perdu vers l'horizon, comme s'il voulait voir au-delà. Il me vient alors à l'esprit une belle citation de l'écrivain uruguayen Eduardo Galeano: «L'utopie est comme l'horizon: tu avances de deux pas mais l'horizon recule de deux pas. Tu avances de dix pas mais l'horizon recule de dix pas. L'horizon est inaccessible. Mais alors, à quoi sert l'utopie? A ceci: elle nous sert à continuer à avancer.»

S'il est vrai que la nouvelle CCT n'est pas une utopie, il est également vrai que pour évoluer et continuer d'avancer, il faut marcher vers l'horizon du changement qui, nous l'espérons, nous apportera un monde meilleur. «Les aspirations personnelles sont en général intimes. Alors que celles qui sont collectives, nécessaires plus que jamais dans la société d'aujourd'hui, peuvent être obtenues grâce aux syndicats. Dans le fond c'est pour cela que je me suis rapproché du syndicat: parce que chaque problème individuel doit devenir un engagement collectif; c'est seulement grâce au collectif que la solidarité a de la force et qu'elle est capable de créer une cohésion profonde», explique Mimmo. Entré au SEV il y a 26 ans, Domenico Ferrazzo a approché progressivement l'activité syndicale, jusqu'à assumer avec le temps un rôle au premier plan.

Sa grande passion reste le lac: «Quand je suis aux commandes d'un bateau j'ai un sentiment de paix. J'ai devant mes yeux un paysage familial, mais qui sait me réserver encore de belles surprises: parfois, le soir, l'image se transforme en magnifique aquarelle.» La lumière, en fait, change les profils, les reflets dans l'eau forment des mondes imaginaires pendant que les bateaux voguent sur les flots. Selon Mimmo, «piloter un bateau implique une grande responsabilité: c'est au capitaine de prendre les décisions qui s'imposent quand les conditions météo sont mauvaises, quand le vent du nord souffle et favorise la houle sur le lac, ce qui rend très difficiles les embarquements et les débarquements.» Un des aspects qu'il aime beaucoup dans son métier, c'est le contact avec les personnes. La navigation représente un facteur important et prometteur pour le tourisme. «Les passagers, qu'ils soient des pendulaires ou des touristes, montent à bord chacun avec ses propres histoires. Et mon devoir est de les transporter d'un côté du lac à l'autre dans les meilleures conditions possibles.»

## HISTOIRE DE NOËL

Frida Bünzli

