

SEV N° 4

Le journal du Syndicat du personnel des transports



CFF Régime à deux vitesses

Manuel Avallone

► p. 2 et 3

Les CFF ont présenté un bilan record : en 2018 ils ont augmenté leur bénéfice de 42,5%, soit 568 millions de francs. Ils ont l'intention d'investir une partie de ce bénéfice, quelque 216 millions de francs, en faveur de la clientèle, pour de meilleurs services et des billets dégriffés. C'est une très bonne chose, nous en sommes satisfaits.

Par contre, il n'est pas concevable que le personnel ne reçoive qu'un merci de la part de la direction en signe de reconnaissance pour son engagement et non pas une part bien méritée de ce bénéfice ! Le personnel a tout donné dans des conditions de stress croissant pour fournir des prestations de haut niveau et permettre de réaliser un tel résultat.

Les CFF veulent faire croire à leur personnel qu'une participation au bénéfice est octroyée sous forme de

mesures qui sont de toute façon de la responsabilité d'un employeur digne de ce nom. Par exemple, ils ont versé 10 millions de francs dans le fonds de numérisation. Pour le SEV, il est clairement du devoir d'une entreprise d'investir pour le développement et la qualification de son personnel ! L'idée du fonds de numérisation a du reste vu le jour au cours des négociations CCT et n'a rien à voir avec la discussion au sujet du bénéfice réalisé. Cerise sur le gâteau, les CFF font mine de prendre aussi en compte leur participation au fonds pour l'amiante destiné au personnel touché. Eux qui, par le passé, ont beaucoup trop mis sur l'amiante... des décisions qui ont fait un grand nombre de victimes !

A la discussion sur le résultat s'additionne celle sur les travailleurs temporaires, qui ont été employés en toujours plus grand nombre par les

CFF ces dernières années. Et en même temps les CFF suppriment des postes fixes... Grâce à cela, ils économisent sur les coûts du personnel. Pour terminer, le CEO Andreas Meyer a menacé de s'en aller s'il ne recevait pas en 2020 son indemnité habituelle, grassement payée !

En tant que plus grand syndicat du personnel des transports, nous gardons un œil vigilant sur tout cela. Il n'est pas acceptable qu'un profit soit réalisé aux dépens du personnel. Nous nous engageons pour obtenir de bonnes conditions-cadre telles que celles résultant des négociations de la nouvelle CCT (p. 2). Le SEV se fâche lorsque des acquis mérités sont soudain remis en question, comme les allocations pour travaux pénibles aux CFF (p. 3). Nous restons à l'affût et avons besoin du soutien de nos membres, et de toutes les personnes qui aimeraient le devenir !

Pénurie

De mauvaises conditions de travail aggravent le manque de chauffeurs de bus.

5

CCT MOB

Les négociations sont finies. Aux membres de donner leur avis.

7

SEV à Bruxelles

Des milliers de travailleurs du transport ont manifesté contre le dumping.

7

La loc

A toi de jouer

Le SEV met sur pied un concours des plus belles photos - esthétiquement mais aussi les plus originales - de sa locomotive des 100 ans. La créativité est de mise. De magnifiques prix sont en jeu: le premier lot est un modèle réduit de la locomotive.

Pour participer, il suffit d'envoyer son cliché jusqu'au **31 mai à media@sev-online.ch**. Le délai a été prolongé pour booster la participation car capturer la locomotive n'est pas toujours simple. Il est important de mentionner toutes les coordonnées utiles (nom, prénom, e-mail, téléphone). Toute correspondance et voie de recours sont exclues pour ce concours.

TPG : la sous-traitance reste plafonnée

Combattu par le SEV et le SIT, le projet de loi « pour une augmentation modérée de la sous-traitance aux TPG » a été balayé le 22 mars au Grand Conseil genevois. Le projet de loi ne donnait aucune garantie de protection des conditions de salaire et de travail des salariés des Transports publics genevois et les multiples dénonciations à la justice faites ces derniers mois par les syndicats ont ouvert les yeux des députés. Le SEV se félicite de n'avoir pas à lancer un référendum. Valérie Solano secrétaire syndicale du SEV en charge du dossier se félicite du rejet de cette loi:

« Nous avons pu dénoncer la supercherie qui voudrait faire croire à une baisse des coûts sans conséquence sociale. Maintenant, sans cette pression d'une augmentation de la sous-traitance, nous allons pouvoir intensifier nos efforts pour améliorer les conditions de travail dans le cadre de la CCT. »

Externalisation en vue aux tl ?

Le SEV est extrêmement préoccupé par les informations qu'il a reçues concernant un **projet** qui serait en cours d'étude **aux tl** (les Transports publics lausannois) visant à **externaliser leur «hotline»**. Dans un courriel du 21 mars à la direction, le SEV lui demande une rencontre rapidement afin de faire taire de telles rumeurs et prévient qu'il s'opposera à toutes mesures d'externalisation de cette entreprise en mains publiques.

CFF

Ta CCT vaut de l'or



Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

La CCT CFF / CFF Cargo entre en vigueur le 1er mai 2019, soit dans moins d'un mois. Elle a une durée d'au moins trois ans. Les délégué-e-s de la Conférence CCT CFF / CFF Cargo l'ont validée à 85% en septembre 2018. Des membres du SEV en dressent les nouveaux avantages.

Une Convention collective de travail (CCT), c'est quoi? Un beau document qui règlemente les conditions d'engagement des employé-e-s d'une entreprise. Et elle en donne le cadre pour l'ensemble du personnel, le collectif. Et c'est bien cette notion de collectif qui en fait sa force puisque chaque employé-e ne doit pas se défendre seul-e mais peut s'appuyer sur un socle négocié entre les CFF et les syndicats (ou associations professionnelles).

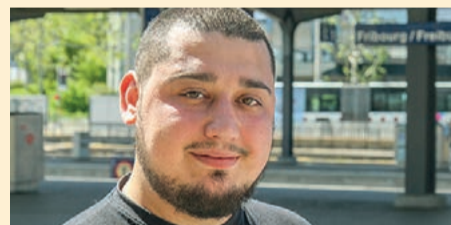
Aux CFF, 95% du personnel est soumis à la CCT, le reste au Code des obligations. Un taux extrêmement élevé dans le paysage suisse. Cette CCT CFF/ CFF Cargo n'est pas tombée du ciel. «Elle est le fruit de négociations très dures, rappelle Manuel Avallone, vice-président du SEV qui a dirigé la communauté de négociations du personnel. Il faut mettre le résultat dans le contexte. Les CFF voulaient couper les prestations à la hache: supprimer la semaine de vacances supplémentaires pour les plus de 60 ans, supprimer les allocations régionales et affaiblir la protection contre le licenciement éco-



nomique. Au prix d'une très forte mobilisation, nous avons pu maintenir ces points en l'état, y compris les primes de fidélité qui étaient aussi attaquées.»

Au-delà du maintien de ces acquis, le SEV a

pu négocier des améliorations sérieuses dans des domaines fondamentaux comme les prestations sociales ou la protection contre les méfaits de la numérisation. Des militants SEV donnent leur avis.



Cette CCT possède deux avancées de taille: l'augmentation du congé paternité de 10 à 20 jours et l'amélioration de la progression salariale. Il y a plus de moyens pour ceux et celles qui sont dans le 1er et 2e tiers de la progression salariale.

JORDI D'ALESSANDRO
Président ZPV Fribourg et commission Jeunesse SEV



La CCT CFF protège des méfaits de la numérisation. Nous bénéficions maintenant d'un droit à la déconnexion et du droit de lire les informations pendant le temps de travail. Cela permet de séparer les vies professionnelles et privées.

JANINE TRUTTMANN
Agente de train et commission des Femmes SEV



La protection contre le licenciement économique reste un élément fondamental en cette période où la numérisation engendre la disparition de centaines d'emplois. Les CFF finiront en outre des analyses de situation professionnelle et de la formation continue.

YURI DE BIASI
mécanicien cat.A 40 et président RPV Ticino

Le bénéfice des CFF doit profiter au personnel

Manuel Avallone Le personnel des CFF attend de la direction non seulement des louanges pour l'excellence des prestations effectuées par le personnel durant l'année écoulée mais aussi une participation financière substantielle pour le personnel en rapport du bénéfice réalisé.

L'entreprise déclare dans son communiqué de presse que le «Programme de renforcement de l'efficacité RailFit2030» a contribué à l'augmentation du bénéfice de 42,5% et au résultat de 568 millions de francs. Dans les faits, le nombre de postes équivalents plein temps a baissé de 446 unités, soit de 1,4%, pour arriver à un total de 32'309 postes. Les CFF écrivent que le taux de couverture des coûts en trafic régional a pu être amélioré grâce à une meilleure productivité. Le retour de CFF Cargo dans les chiffres noirs est également une bonne nouvelle. Des mesures

d'assainissement ont toutefois été nécessaires pour cela. On peut aussi se réjouir de l'augmentation de 0,8% du nombre de voyageurs, de l'extension de l'offre, du volume d'entretien record (ce qui a contribué à une baisse de la ponctualité) et d'une plus grande satisfaction de la clientèle à la division Voyageurs comme chez Cargo.

Les CFF soulignent qu'ils comptent rendre une partie des bénéfices en 2019 directement à la clientèle, en particulier plus de 100 millions de francs sous forme de billets dégriffés. En tout, 216 millions de francs sont ainsi prévus de façon ciblée pour améliorer les services et pour baisser les prix des billets. Nous saluons cette répercussion du résultat sur le bien-être de la clientèle mais nous exigeons aussi une participation substantielle pour le personnel car il a rendu possible, par son investissement au quoti-

dien, une telle augmentation de la productivité et du bénéfice. Il a dû travailler en sous-effectifs dans de nombreux domaines, subir les erreurs de management et, par son inconditionnel engagement, a permis à la clientèle de ne pas trop souffrir des aspects négatifs. Citons par exemple les lacunes du programme «Sopre» pour la répartition et le décompte des tours de service, les pénuries dans l'entretien du matériel roulant, les problèmes avec le nouveau train à deux étages en trafic grandes lignes. Pour toutes ces raisons, on ne doit pas oublier le personnel, d'autant plus que la satisfaction a baissé selon les résultats de l'enquête réalisée en 2018. Les remerciements du CEO ou de la direction du groupe ne suffisent pas, il faut que le personnel reçoive un signe de reconnaissance aussi sur le plan financier.

GIORGIO TUTI répond

Seul, tu ne fais pas le poids

? Pourquoi deviendrais-je membre du SEV alors que je bénéficie des avantages de la CCT en payant des contributions aux frais d'application?

On peut se poser cette question. Al- lons au bout du raisonnement: imagi- nons par exemple que tous les employé- s de ton entreprise décident de ne pas se syndiquer car ils estiment que ce n'est pas nécessaire. La CCT les protège et leurs contributions aux frais d'applica- tion est plus faible qu'une cotisation syn- dicale.

Dans cette entreprise, il n'y a donc plus de syndiqué-e-s. La CCT arrive à échéance dans six mois. La direction connaît la situation. Elle considère que la CCT n'a plus de raison d'être. Elle préfère avoir un règlement d'entreprise qu'elle peut modifier à sa guise. Elle refuse donc

de négocier le renouvellement de la CCT avec le SEV qu'elle considère comme gê- nant.

Sans membres, le SEV ne représente donc personne dans cette entreprise. Il n'a donc aucun moyen de pression pour contraindre la direction à s'asseoir à la table des négociations. Le Tribunal fédé- ral estime que pour avoir le droit de né- gocier il faut avoir syndiqué au moins 7% du personnel.

Une CCT n'est donc pas intouchable. Elle existe parce que des personnes s'u- nissent ou restent unies pour défendre leurs intérêts collectivement. «Ensem- ble, nous sommes plus forts» ou «L'union fait la force» ne sont pas juste des slo- gans, ils sont l'expression de la réalité. Seul-e, tu ne fais pas le poids.

Tu veux poser une question à Giorgio ou à un autre membre de la direction alors écris-nous à journal@sev-online.ch

NETTOYAGE DES WC ET DES GRAFFITIS

L'allocation est méritée et doit être maintenue

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

La direction de la mise à dispositi- on des trains (ZBS) du trafic voya- geurs CFF a informé le personnel le 1er février qu'elle n'était pas te- nue de verser une allocation pour travaux pénibles pour le nettoya- ge des toilettes. «En raison de changements dans le système», cette allocation n'est plus enregis- trée automatiquement depuis le début de l'année. Dès qu'une déci- sion définitive sera prise, le per- sonnel sera informé. Le SEV exige le maintien de cette allocation car elle est justifiée et importante pour la motivation du personnel.

Quand monsieur et madame Tout- le-Monde rentrent de soirée ou d'un rassemblement quelconque tard la nuit ou très tôt le matin en RER, sou- vent les toilettes affichent une image peu ragoûtante. «Les cuvettes sont bouchées par des vomissures ou au- tres», raconte une collaboratrice qui nettoie les trains dans une installa-

tion d'entretien des CFF. «Le sol est inondé, il y a des giclures sur les pa- rois, des matières fécales partout.» Ce n'est pas très agréable de devoir enlever ces saletés: pas seulement à cause de la vision d'horreur et de la puanteur mais aussi parce que le tra- vail est particulièrement laborieux et astreignant. Car mis à part le net- toyage, il faut trimbaler les appareils et déambuler sur le ballast par tous les temps. «Nous devons désinfecter les toilettes, avons besoin de matériel spécialisé tel que des aspirateurs à li- quides et devons travailler dans la voie pour vider les toilettes bouchées avec les techniciens appelés à la res- cousse.»

L'allocation pour travaux pénibles était octroyée aussi pour effacer les graffitis mais les CFF la remettent en question. Cette tâche est très désag- réable et difficile. La collègue l'a ex- périmentée: «il faut utiliser des pro- duits chimiques puissants et se tenir debout sur des grilles et des échelles dans des positions inconfortables.»

La collègue trouve dès lors que l'allocation pour travaux pénibles est

justifiée dans les deux cas. «Cette al- location doit être versée à celles et ceux qui accomplissent véritable- ment ce genre de tâches et pas aux chefs de teams par exemple, car ils ne mettent pas eux-mêmes la main à la pâte.»

Bases juridiques

Les indemnités pour les tâches particulièrement pénibles ont une longue tradition aux CFF. Elles sont réglées par le règlement R 113.2 datant de 1987 intitulé «Indemnité pour travaux particulièrement pénibles». Cette notion est définie dans l'article 1 qui stipule qu'il s'agit d'acti- vités «qui salissent outre mesure, qui sont répugnantes ou particulière- ment désagréables d'une autre ma- nière.» Ce règlement est précisé par l'instruction P 142.5 datant de 2013. L'annexe qui établit la liste des tra- vaux donnant droit à l'indemnité mentionne entre autres le nettoyage des WC dans les voitures (nettoyage de base ou d'appui) et l'élimination des graffitis à l'intérieur et à l'exté- rieur des véhicules pour l'indemnité

de classe 2, qui correspond selon le règlement à 1 fr.45 de l'heure.

Toutefois l'instruction précise au chiffre 2 que «les activités similaires énoncées dans la description du poste et faisant partie du domaine d'acti- vité ne sont pas considérées comme des travaux particulièrement pénibles. Il en a été tenu compte lors de la classification du poste.» C'est donc pour cette raison que l'on envisage de supprimer dès 2020 les allocations pour le nettoyage des WC et l'élimi- nation des graffitis pour le personnel de nettoyage dans les installations d'entretien. C'est ce qu'a expliqué le responsable du trafic voyageurs le 12 mars dernier, lors d'une séance avec le SEV qui était intervenu. En effet, dans les nouvelles descriptions de poste entrées en vigueur au 1er jan- vier 2018, les deux activités sont mentionnées parmi les tâches princi- pales, elles ne donnent ainsi plus droit à l'allocation.

Le secrétaire syndical SEV Jürg Hurni ne comprend pas un tel argu- ment: «Les CFF ont introduit cette phrase de manière unilatérale dans l'instruction. Ils doivent l'annuler et continuer d'octroyer cette allocation qui n'est que justice pour ces employé-e-s, et qui revêt une grande im- portance au niveau de la motivati- on.» Etant donné que les chefs d'équipe font le compte-rendu de ces travaux, l'attribution des allocations est facilement réalisable et ne repré- sente pas une grande charge admi- nistrative.

Economies sur les bas salaires?

Le secrétaire syndical Christoph Geissbühler s'insurge contre la sup- pression de cette indemnité en parti- culier parce que «cela touche les col- laboratrices et collaborateurs avec les plus bas revenus et représente en tout quelque 200 000 francs par an- née: rien de tout comparé au bénéfi- ce de 568 millions de francs réalisé par les CFF l'année passée. Cepen- dant pour les 510 personnes tou- chées, ces indemnités représentent un complément de salaire non négli- geable.» C'est pour cette raison que le SEV exige qu'elles soient mainte- nues.

Comment «notre» collaboratrice du service de nettoyage réagirait à la suppression de cette allocation? Est- ce qu'elle nettoierait moins bien les toilettes? «Non, bien sûr que je continuerai de faire mon travail le mieux possible car des toilettes propres sont le b.a.-ba de l'hygiène dans un train. Mais je ne comprendrais pas une telle décision et je peux m'imaginer que les tours de service prévoyant le net- toyage des WC deviendront impopu- laires. Cela n'aiderait pas en ce qui concerne notre motivation.» Christ- oph Geissbühler ajoute qu'une telle pratique envers le personnel de net- toyage est en contradiction totale avec les mesures prises jusqu'ici par les CFF pour avoir des trains prop- res. Pour cette raison également le SEV tient à conserver cette allocati- on et interviendra si nécessaire au- près de la direction du groupe.

L'impact des nouveaux profils professionnels

La mise à disposition des trains (ZBS) n'a pas seulement adapté les profils professionnels du personnel de net- toyage au début 2018 mais aussi ceux du personnel technique.

Certaines fonctions ont été rétrogr- adées dans des niveaux d'exigences plus bas avec des salaires moins éle- vés et cela a eu pour conséquence le

départ de certains collaborateurs. Il est maintenant difficile de trouver de nouvelles personnes pour occuper ces postes.

A fin 2018, à ZBS il y avait 70 000 heures de travail en suspens pour les réparations et les travaux d'entretien. Cela représente du travail pour 50 collaborateurs durant une année. Fi

La **Jeunesse du SEV** s'engage en faveur de la prochaine **Grève pour le climat** du 6 avril. C'est Jordi D'Alessandro, repré- sentant de la Jeunesse au comité SEV qui l'a annoncé lors de la séance du 15 mars. La Jeunesse défilera dans diverses ma- nifestations avec une banderole préparée spécialement pour l'occasion. Le slogan: «L'avenir, c'est nous!». Privilégier les transports en commun, c'est en effet un des moyens de ménager le climat.

La **barre du million** de francs est dépas- sée: les CFF ont planché sur la rémuné- ration que perçoit leur patron, Andreas Meyer. La Ministre des transports Simo- netta Sommaruga a proposé que le sa- laire maximal d'**Andreas Meyer** soit ré- duit de 4 %, mais elle a échoué. Les CFF ont mis le Conseil fédéral sous pression en affirmant que, sinon, Andreas Meyer risquait de démissionner. Le Conseil fé- déral a accepté le salaire 2020.



Lausanne, 15 mars. Plus de 13'000 personnes défilent à la grève mondiale pour le climat.

COMITÉ SEV

Christian Fankhauser à la direction?



Christian Fankhauser, secrétaire syndical

senter, puis ils ont répondu aux questions - tout sauf complaisantes - des membres. C'est Christian Fankhauser qui a été entendu en premier. Se présentant en allemand, il a rappelé ses 25 ans de syndicalisme - responsable de la section nord-vaudoise du SIB durant 10 ans - avant d'arriver au SEV pour y développer le secrétariat de Lausanne. «Je suis un homme de terrain. Je défends lors de négociations le mandat donné par les membres. Je me donne à fond pour notre syndicat. C'est une passion!» Interrogé sur ses priorités s'il est élu, il a évoqué la nécessité de réhumaniser les gares et les transports publics et sa volonté - «avec vous» - d'inverser la tendance dans le recrutement de nouveaux membres.

De son côté, Philipp Hadorn, qui est aussi conseiller national socialiste soleurois, a mis en exergue les synergies entre la politique et le syndicalisme. Il sera aussi candidat pour un 3e mandat cet automne pour le Conseil national. Est-ce compatible avec la fonction de vice-président? «C'est une question d'organisation. L'important est d'être atteignable.» Philipp Hadorn avait

aussi ouvert une perspective pour sa candidature, soit la création d'un poste supplémentaire de vice-président, comme le prévoient les statuts. Une 3e vice-présidence qui ne faisait toutefois pas l'objet de la postulation actuelle.

Au final, le comité a salué la qualité des candidatures. Il a néanmoins retenu à l'unanimité celle de Christian Fankhauser. Une candidature romande était souhaitée et les mandats annexes ne l'étaient pas. Après la décision du comité, Philipp a retiré la sienne. Le Congrès se prononcera sur la candidature de Christian le 4 juin.

Des comptes rouge vif

Le comité a aussi validé sans coup férir les comptes 2018 présentés par le chef des Finances Aroldo Cambi et ce malgré un déficit de 949 000 fr.

Cette nette décision s'explique par le fait que ce déficit n'est pas dû à une mauvaise gestion mais à des aléas boursiers. «Le mois de décembre a été catastrophique au niveau mondial. Le résultat des placements financiers affiche donc 654 000 fr. de pertes alors que le budget prévoyait un bonus de 300 000 fr. Il en découle un écart de 954 000 fr. Il ne faut donc pas aller chercher plus loin les raisons du déficit qu'affichent les comptes du SEV. Si le bouclage avait eu lieu en novembre 2018 ou en janvier 2019, le résultat financier aurait été équilibré», a expliqué Cambi. Il a aussi rappelé ces six dernières années, les placements financiers ont rapporté plusieurs millions. La baisse des effectifs des membres a cependant occasionné une perte dans les recettes de 170 000 fr. Cette tendance constante peine à être contrée. Vu la structure vieillissante de l'effectif de nos membres, un rajeunissement constitue une priorité absolue. Aroldo Cambi a souligné la discipline financière au sein du SEV afin de maîtriser les charges.

Vivian Bologna

A l'unanimité, le comité du SEV recommande au Congrès du 4 juin d'élire Christian Fankhauser à la vice-présidence que laissera vacante Manuel Avallone. Il a été préféré à son collègue Philipp Hadorn. Le comité a aussi validé les comptes 2018 qui présentent un déficit de quelque 950 000 fr.

Deux candidats pour un poste. Deux secrétaires syndicaux qui travaillent au SEV depuis plus de 15 ans et qui ont une longue expérience syndicale et/ou politique. Philipp Hadorn et Christian Fankhauser étaient les deux seuls à avoir déposé leur candidature pour la succession de Manuel Avallone qui quittera la vice-présidence après le Congrès du mois de juin. Entendus par le comité le 15 mars, ils ont eu 5 minutes pour se pré-

JOURNÉE DE BRANCHE VPT PENSIONNÉS

FVP, pas un cadeau!

Peter Moor
journal@sev-online.ch

L'assistance aux personnes âgées constituait le thème principal de cette journée de branche des pensionnés de la VPT du 13 mars. Mais ce sont les facilités de voyage qui ont déclenché les discussions les plus enflammées au vu des articles parus à ce sujet dans les médias. Les pensionnés ont accepté à l'unanimité une résolution à ce propos.

Bien avant le début de l'assemblée un seul thème était dans toutes les bouches: les 80 participant-e-s présentes à la journée de branche à Olten parlaient tous des articles parus dans la presse au sujet des facilités de transport pour le personnel (FVP), dont les pensionnés peuvent aussi profiter. La colère gronde parmi les personnes touchées car les FVP ont été décrites dans la presse comme des cadeaux offerts au personnel des transports. En réalité, ils sont une composante du salaire et pour les pensionnés aussi, ils font partie des prestations auxquelles ils ont droit. Les pensionnés doivent également déclarer une partie considérable des FVP parmi leurs revenus. En conséquence, les personnes présentes ont adopté à l'unanimité une résolution afin de rectifier l'image reflétée dans les médias (voir encadré).

Une autre résolution a été présentée dans le but de soutenir le person-

nel des entreprises de Suisse orientale SOB, AB et FWB qui n'a pas reçu d'augmentation réelle des salaires depuis six ans. La résolution a déjà été acceptée par les journées de branche Rail et Bus. Les pensionnés se sont montrés solidaires avec les actifs. Un participant a fait part de son étonnement: pourquoi les collègues touchés ont-ils attendu si longtemps pour entamer des actions? Il pense qu'en Suisse romande, les gens n'auraient pas attendu tout ce temps avant que «quelque chose ne se passe».

Ne pas tomber...

«Prenez bien garde à profiter de votre retraite et de ne pas passer trop vite à trépas suite à une chute mortelle!» C'est avec cette phrase choc que Matthias Brunner, coach sportif pour le bpa, a commencé sa présentation. Le thème: prévenir les chutes. Chaque année en Suisse, quelque 1600 personnes font une chute mortelle à leur domicile. Presque toutes ont plus de 65 ans. Il y a sept fois plus de gens qui

Prévention des chutes et web: equilibre-en-marche.ch

décèdent des suites d'une blessure contractée à la maison plutôt que dans les accidents de la route. C'est une raison suffisante pour inciter les personnes âgées à exercer leur stabilité et leur coordination. Après une partie théorique, Matthias Brunner a appelé

les participant-e-s à faire quelques exercices tout simples qui sont non seulement bons pour la motricité mais aussi divertissants (photo). «Il n'est jamais trop tard pour commencer à entretenir sa souplesse et son équilibre avec des mouvements adaptés», a souligné le coach tout en ajoutant: «Il suffit de bouger, ce n'est pas nécessaire de faire du sport de compétition.»

... et ne pas tomber dans le panneau

La première partie de l'assemblée a porté sur l'assistance aux personnes du troisième âge. Pro Senectute a constaté qu'en Suisse, contrairement à beaucoup d'autres pays, jusqu'il y a peu il n'y avait pas d'enquête au sujet des abus financiers des personnes âgées. De concert avec l'Institut de lutte contre la criminalité économique de la Haute école de Neuchâtel, la fondation a maintenant comblé cette lacune. Le criminologue Olivier Beaudet-Labrecque a présenté l'étude. Il en résulte que dans toute la Suisse, une personne sur quatre de plus de 55 ans a déjà une fois été victime d'un abus financier. Les hommes sont plus touchés que les femmes (parce qu'ils se préoccupent plus des finances au sein de la famille et parce qu'ils vont plus sur internet), et il y a nettement plus de cas en Suisse romande (parce que les criminels sont plus souvent de langue française par rapport aux langues allemande et italienne). Peut-être que les suisses allemands sont aussi mieux informés des abus fi-



Exercice d'équilibre avec le matériel pour la prévention des accidents du bpa.

nanciers, donc ils sont plus vigilants.

Les agressions peuvent prendre différentes formes: cela va de l'histoire du neveu qui a besoin d'argent (une personne se fait passer pour un neveu et se dit être dans une situation d'urgence) jusqu'au vol dans les lieux publics ou au domicile, en passant par l'envoi contre remboursement de marchandises qui n'ont pas été commandées, la conclusion d'assurances inutiles ou d'autres prestations superflues, certains abusent même de la solitude des gens en proposant une fausse romance via internet (là ce sont les hommes mariés entre 55 et 65 ans et les veuves de plus de 75 ans qui sont

cours de formation à ce sujet.

Fêter avec le SEV

Le président central VPT Gilbert D'Alessandro a présenté les activités du SEV. Il a parlé de l'accord-cadre avec l'UE et abordé le thème des baisses des taux de conversion dans les caisses de pensions. Il a mentionné le centenaire du SEV et les festivités qui sont organisées, et a appelé les pensionnés à y participer. Il s'agira surtout d'être présents sur les sites où le bus du SEV s'arrêtera entre juin et novembre.

Résolution FVP

L'assemblée de branche des pensionnés de la VPT a adopté le 13 mars 2019 la résolution suivante:

Les 80 membres prennent connaissance de la position du clan bourgeois. Les 80 membres déclarent que les FVP ne sont pas un cadeau mais que les bénéficiaires paient pour pouvoir les utiliser. C'est un mensonge de prétendre que c'est un cadeau qui doit être supporté par les contribuables. La branche proteste avec véhémence contre de telles allégations qui non seulement provoquent des jalousies mais en plus, donnent une mauvaise image des transports publics.

La branche des pensionnés soutient toute action du SEV en s'engageant en faveur de la remise des FVP aux employé-e-s.

Info sur les abus financiers sur le site de Prosenectute: bit.ly/2Wu8xNn

les principales cibles).

Alain Huber de Pro Senectute a expliqué comment les potentielles victimes doivent se comporter: «Soyez sur vos gardes et fiez-vous à votre intuition!» Lorsque l'on reçoit un coup de téléphone douteux, il ne faut pas se gêner de raccrocher, et il faut toujours effacer les mails louches sans même les ouvrir. Il est également important de parler à son entourage mais aussi à la police. «Il n'y a aucune raison d'avoir honte. Vous n'êtes pas les coupables mais les victimes!», s'est-il exclamé. Pro Senectute a publié une brochure qui mentionne les diverses menaces de fraudes financières et propose des



TRANSPORTS PUBLICS ET RECRUTEMENT

Vers une pénurie des chauffeurs de bus ?

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

La situation est variable selon les entreprises, mais avec des conditions de travail qui se péjorent et qui pèsent sur la santé comme l'a montré notre enquête (voir l'édition du 7 mars), la profession de chauffeur de bus perd son attractivité et les entreprises éprouvent des difficultés à recruter du personnel qualifié. Des améliorations des conditions de travail deviennent urgentes.

« Nous sommes en sous-effectif, c'est le signe d'une certaine pénurie de chauffeurs de bus. Notre employeur n'en trouve pas autant qu'il voudrait. Quand on parle avec les jeunes des horaires atypiques le soir et le week-end, des longues amplitudes, de la pénibilité, du stress sur la route et des incivilités, ce n'est pas un métier dont ils raffolent. Même pour les « anciens » cela devient compliqué, mais nous avons eu le temps d'intégrer et de gérer les nouveaux paramètres » explique Gilbert d'Alessandro, chauffeur depuis 30 ans aux TPF, les Transports publics fribourgeois, et président central VPT du SEV.

Horaires irréguliers et stress

L'enquête de la branche bus du SEV dresse un bilan sombre de la profession : malades, stressés, agressés, les conducteurs de bus se disent malmenés par un travail de plus en plus pénible. « Avec nos horaires irréguliers, nos repas pris à n'importe quelle heure, la pression sur les cadences, oui, le climat général empire. À Genève, on navigue toujours autour des 10% d'absentéisme », constate Jérôme Fay, conducteur de bus aux Transports publics genevois (TPG) depuis trente ans. Le professionnel déplore l'accumulation de stress : « Le pire, c'est une journée où je passe huit heures sur la route. Il faut faire attention aux piétons, aux cyclistes, la vigilance doit être permanente. »

Une génération à remplacer
« Nous risquons bien d'avoir un problème dans les 5 à 10 ans qui viennent, quand ma génération partira à la retraite. Trouver des jeunes qui acceptent de travailler dans ces conditions deviendra très problématique », prédit Gilbert d'Alessandro. La population des chauffeurs est en effet vieillissante avec un quart d'entre eux qui a entre 56 et 65 ans.

La pénurie qui risque de s'accroître ces prochaines années n'est pas encore trop aiguë pour le moment mais, sans une amélioration des conditions de travail, le recrutement risque de devenir plus difficile. Des personnes venant de métiers difficiles et très pénibles (maçonnerie, gardiennage) ou des frontaliers sont certes enchantés dans un premier temps de leurs salaires ou de ne plus travailler dehors. Par la suite, ils découvrent l'envers du décor que révèle l'étude du SEV. Les horaires irréguliers empêchent d'avoir une vie sociale et limitent l'intégration. Pour les frontaliers, les heures de déplacement s'ajoutent aux grandes amplitudes et rendent la profession moins attractive. Après quelques années, un certain ras-le-bol s'exprime.

A Saint-Gall aussi

« Dans le canton de Saint-Gall, la pénurie de chauffeurs de bus sévit aussi », indique Felix Birchler, secrétaire syndical en charge de Bus Ostschweiz. Elle est un peu moins forte à Rheintal qui est proche de la frontière autrichienne et qui attire des frontaliers ou des Allemands de l'Est. Mais ils restent rarement plus de deux-trois ans. Ils préfèrent conduire des camions et éviter le contact direct parfois rugueux avec la clientèle. Ou aller chez CarPostal qui paie mieux et offre des parcours plus diversifiés. « Ces dix dernières années, les salaires ont plutôt baissé. Les Suisses préfèrent se tourner vers des métiers où l'on a davantage de soirées et de week-ends », explique Birchler. « A Wil, la pénurie de chauffeurs de bus est très forte.



Contre la pénurie, il ne faut pas supprimer les chauffeurs mais améliorer leurs conditions de travail!

Quand deux ou trois conducteurs partent, cela pèse plus directement sur une petite équipe. »

Dans les très grandes villes alémaniques où le trafic est plus fluide qu'à Genève par exemple et le transport en tram privilégié au bus en milieu urbain, le problème de la pénurie du personnel semble moins flagrant pour le moment qu'en Romandie.

Dans une profession très masculine, l'engagement de conductrices pourrait être une solution pour les entreprises de transport en mal de personnel. Mais, pour cela, elles devraient d'abord penser à adapter leurs conditions de travail et leurs infrastructures notamment en ce qui concerne le temps partiel encore très peu pensé pour permettre aux femmes de concilier travail et famille (voir p. 11).

Auxiliaires et retraités

Le sous-effectif est un symptôme des difficultés à recruter de nouveaux chauffeurs et pas seulement à Fribourg, Wil et Genève. « Sur la Côte et à Neuchâtel notamment, je constate une certaine pénurie de chauffeurs de bus, affirme Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical au SEV. Un grand nombre d'employeurs recourent de façon récurrente à des auxiliaires ou à des retraités appelés en renfort pour pallier le manque d'effectifs. »

Contrairement à d'autres entreprises de transport, les tl (transports de la Région Lausannoise) ne semblent plus souffrir d'une pénurie de chauffeurs. Pour Carmelo Scuderi, président de la section SEV-tl, « la question d'un sous-effectif ou d'une pénurie de chauffeurs ne se pose pas pour le moment aux tl. Cela se traduit plutôt par une augmentation des heures de travail qui permettent à certains d'arrondir leurs fins de mois. Mais quand il y a des malades, des bus sont supprimés. Cela arrive souvent mais, en modulant l'horaire et en jouant sur les intervalles entre les bus, cela ne se voit pas trop pour les usagers ».

Au terme de son enquête qui montre une détérioration de la santé des chauffeurs depuis huit ans, le SEV propose deux solutions concrètes pour régler le malaise dans la branche : supprimer les journées de plus de 10 heures d'amplitude et recruter davantage de personnel.

Améliorer les conditions de travail

« Au SEV, une de nos préoccupations principales c'est d'améliorer l'organisation du travail et la qualité de vie au travail, indique Christian Fankhauser, secrétaire syndical SEV. Être sur son lieu de travail de 6h à 20h pour une journée payée 6h, ce n'est de la qualité de vie ni au travail ni pour sa vie familiale et sociale. Si l'amplitude dépasse 10 heures, alors les entreprises doivent prévoir des bonifications de pénibilité ». Elles auraient tout intérêt à améliorer les conditions de travail pour améliorer la santé des chauffeurs et la sécurité des usagers. Cela rejallirait sur l'attractivité de la profession et diminuerait l'absentéisme et la pénurie de chauffeurs.

Les CCT peuvent permettre de placer des garde-fous pour améliorer les conditions d'engagement. En ce sens, il faut souligner l'essai qui est mené actuellement aux TransN (Transports publics neuchâtelois), de concert entre le SEV, les salariés et la direction, pour réduire l'amplitude des tours de service à 11 heures maximum avec une garantie d'une moyenne de 8 heures de temps de travail. Cela permet d'améliorer le bien-être au travail, de mieux fidéliser le personnel, de recruter plus facilement avec des conditions de travail plus attractives et de faire baisser l'absentéisme. Les mesures entreront en vigueur en décembre 2019.

Pour Jean-Pierre Etique, « TransN semble avoir compris la nécessité d'améliorer les horaires et donc la gestion entre vie professionnelle et privée. C'est un exemple à suivre pour d'autres entreprises de transport, même si l'objectif de la branche bus du SEV demeure une amplitude maximum de 10 heures ».

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

Depuis le changement d'horaire 2018/2019, les collaboratrices et collaborateurs du BLS sont soumis à une nouvelle CCT. Les partenaires sociaux ont pu se mettre d'accord à la fin mai 2018, après quatre rondes de négociations. Une des mesures convenues va être appliquée au début avril.

Les négociations de la convention collective de travail (CCT) ont eu lieu à la suite de la révision de la Loi sur la durée du travail (LDT) et de son ordonnance (OLDT). « Durant les négociations, il était important pour le SEV que le personnel concerné par les modifications reçoive au moins la moitié de ce que le BLS gagnera en productivité grâce aux adaptations découlant de cette révision. Une de ces mesures est la progression salariale pour le personnel de la construction des voies ferrées.

Recrutement difficile

Durant les années passées il a été de plus en plus difficile pour le BLS de recruter des collaboratrices et collaborateurs jeunes et formés pour la construction des voies ferrées. Une comparaison salariale a démontré que le per-

sonnel de construction des voies au BLS recevait des salaires attractifs s'il s'agissait de gens de plus de 40 ans. Car à 40 ans ils avaient atteint le maximum de la plage salariale prévue pour cette fonction par le système BLS. Mais d'autre part, on a constaté que les jeunes collaboratrices et collaborateurs du BLS recevaient des salaires initiaux plus bas que dans le privé.

Dans le cadre des négociations CCT 2018, le SEV s'est engagé pour que le jeune personnel de construction des voies ferrées puisse bénéficier d'une progression salariale plus rapide. Ceci devant finalement aussi permettre d'augmenter l'attrait du BLS dans ce domaine.

Application concrète

Les salaires du personnel de la construction des voies ferrées sont corrigés dans le système salarial. Cela permet au personnel concerné (aussi les chefs d'équipe et les contremaîtres) d'obtenir plus vite – déjà entre 25 et 28 ans – le salaire qu'ils auraient sinon seulement à 40 ans. Et s'ils arrivent ainsi au sommet de la plage salariale ils profitent quand même des mesures salariales générales.

L'augmentation de salaire et les mesures salariales du personnel de construction des voies ferrées a été réalisée en deux étapes, au 1er octobre 2018 et au 1er avril 2019.

CCT BLS

Salaires plus attractifs pour les jeunes monteurs de voies



Progression salariale plus rapide: les monteurs de voies du BLS obtiennent de meilleurs salaires.

ANGLE DROIT

Licenciement immédiat sans justes motifs

§ Par l'équipe de la protection juridique
media@sev-online.ch

Gilbert est aux CFF depuis 1990. En décembre 2017, le ciel lui tombe sur la tête ! Sa hiérarchie lui reproche de tricher avec la notation de ses heures de travail et de pauses, suite à des observations par ses collègues, pendant quelques semaines. On lui annonce que l'entreprise veut résilier ses rapports de travail avec effet immédiat. Gilbert reconnaît les faits, mais propose plusieurs mesures alternatives, pour éviter le licenciement. Les CFF confirment leur décision, motivée par la rupture irréversible des rapports de confiance.

Gilbert, qui a fait appel à la protection juridique SEV pour sa défense, considère que les motifs à l'appui de la décision ne suffisent pas à justifier un licenciement immédiat. On l'accuse d'avoir falsifié son décompte d'heures pendant plusieurs mois, mais aucune preuve concrète n'existe en dehors de la période entre novembre et mi-décembre. Et, parmi d'autres arguments, les CFF n'ont pas tenu compte de ses 27 années d'ancienneté, ni de ses bons rapports d'évaluation. Un recours est donc déposé au Tribunal administratif de St-Gall.

Le Tribunal mentionne tout d'abord que la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle, qui doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave (ou répété malgré un avertissement) justifie une telle sanction. En outre, les circonstances concrètes du cas doivent être prises en compte. Enfin, la charge de la preuve des justes motifs incombe à l'employeur.

Ensuite, le Tribunal évoque la notion de

devoir général de diligence et de fidélité des employés CFF, qui se rapporte en première ligne à leur obligation d'accomplir leurs tâches avec soin, au mieux des intérêts de l'employeur, et de s'abstenir de tout comportement inadapté ou malhonnête.

Dans cette affaire, le Tribunal a finalement retenu que les CFF n'avaient pas apporté la preuve que Gilbert avait triché sur une période antérieure au 7 novembre 2017. En outre, aucune information particulière ne lui avait été donnée pendant sa formation sur les conséquences possibles de telles infractions. Par ailleurs, Gilbert, qui avait travaillé pendant plus de 27 ans aux CFF, donnait entière satisfaction dans le cadre de ses activités. Il n'occupait pas un poste de cadre, avec de nombreuses responsabilités. Et son âge au moment des faits le touche plus qu'une personne plus jeune, qui a la possibilité de retrouver facilement un emploi. Qui plus est, le supérieur de Gilbert aurait dû s'entretenir directement avec lui, au lieu de le faire surveiller par deux de ses collègues pendant plus d'un mois. Le Tribunal a considéré ce procédé comme inadapté. Un avertissement aurait certainement permis de mettre fin aux agissements fautifs de Gilbert.

En conclusion, le Tribunal retient qu'un licenciement ordinaire aurait été plus approprié aux circonstances. Les CFF n'ont donc pas respecté le principe de proportionnalité. La résiliation immédiate des rapports de travail a été prononcée en l'absence de justes motifs.

Grâce à l'intervention du SEV, Gilbert recevra donc son salaire pour le délai de congé ordinaire et les CFF sont en outre condamnés à lui verser une indemnité équivalente à trois mois de salaire.

MBC

Les partenaires sociaux se mettent d'accord

Yves Sancey C'est une première dans le canton de Vaud. Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur la définition de critères d'engagement clairs, transparents et vérifiables par tous pour les conducteurs de bus et de train. A l'engagement aux MBC, les transports publics de la région Morges-Bière-Cossonay, des critères tels que les années d'expérience dans les transports publics, en Suisse ou en Europe, ou d'autres expériences professionnelles sont clairement fixés ainsi que les annuités qui en découlent.

Christian Fankhauser, secrétaire syndical SEV en charge du dossier, se réjouit d'avoir obtenu cette transparence: «Après cinq rounds de négociation, le mécontentement qui couvait depuis plusieurs mois débouche sur un résultat positif qui répond à la question lancinante de la reconnaissance. La mobilisation des travailleurs a donc fini par payer».

Le SEV va prendre son bâton de pèlerin pour parler aux autres entreprises pour adopter la même transparence sur les critères d'engagement.

Réunis en assemblée le 19 mars à Tolochenaz, les participants ont validé à l'unanimité l'accord concernant les critères d'engagement des nouveaux collaborateurs ainsi que la reconnaissance de l'ancienneté pour les employés MBC. L'analyse des compétences sera mise en place cette année et les éventuelles corrections seront appliquées au 1er janvier 2020.

Un protocole d'accord sera signé par les partenaires sociaux et remis à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Les participants ont également élu le nouveau président de la section : Zoran Sokolovski, conducteur de bus à Tolochenaz. Toutes nos félicitations à Zoran pour cette élection.

COMMENTAIRE de Philipp Hadorn

Swiss – sur la voie du succès



Le personnel au sol organisé chez SEV-GATA a contribué à l'envol de Swiss en 2018.

Swiss a des airs de fête en ce moment. Les chiffres sont impressionnants: la compagnie affiche 636 millions de francs de bénéfices en 2018. La flotte a accueilli des boeings 777 et des séries C. Les chiffres obtenus aujourd'hui par Swiss dépassent tous les bilans jamais publiés.

Grèves en Europe

Le chaos de l'été 2018 restera inscrit dans les annales, aussi au vu du nombre élevé de vols annulés. Même si Swiss n'était pas directement responsable: Lufthansa porte sa part de responsabilité.

N'aurait-on pas dû augmenter encore la pression vis-à-vis de la maison mère allemande pour un meilleur partenariat social dans les aéroports et avec les prestataires de services? Avec de meilleures conditions de travail les syndicats européens auraient pu renoncer à faire des appels à la grève, les passagers ne seraient pas restés coincés dans les aéroports et le résultat de la filiale helvétique de Lufthansa aurait encore pris l'ascenseur.

Croissance des effectifs

Alors que le CEO de Swiss Thomas Klühr présentait tranquillement les résultats réjouissants de l'année 2018, les prestations du personnel ont aussi été

Résultat financier de Swiss

Durant l'exercice 2018, Swiss a augmenté son bénéfice d'exploitation de 16%, qui totalise 636 millions de francs (contre 548 millions en 2017). Elle affiche ainsi le meilleur résultat jamais obtenu. Selon les données de Swiss, au vu de la capacité supplémentaire et du taux d'occupation élevé, son chiffre d'affaires a augmenté de 7% par rapport à l'année précédente pour atteindre les 5,3 milliards de francs.

Ont contribué à ce bon résultat les investissements dans la flotte et les offres premium, la bonne conjoncture, le succès des opérations de couverture sur le carburant et divers effets ponctuels.

mentionnées sans détour. A juste titre: les retards, les suppressions de vols, les nouveaux avions signifient du travail supplémentaire pour les employés. Avec la croissance continue des 10 dernières années, Swiss va certainement dépasser les 10 000 employé-e-s en 2019.

Système salarial

Durant les dernières années, Swiss a tenu ses promesses. Le personnel au sol organisé auprès de SEV-GATA a pu obtenir un résultat satisfaisant lors des négociations salariales, ainsi les collaboratrices et collaborateurs reçoivent aussi leur part sur les bénéfices réalisés. Une petite part, mais c'est toujours ça! Les négociations pour un bon système salarial sont encore en cours. Swiss sait que si elle dispose d'un système salarial clair et attrayant, elle sera mieux positionnée sur le marché de l'emploi. Avec les 1000 personnes à recruter en 2019 et une augmentation de 350 postes à temps complet, c'est une chose dont elle doit se préoccuper.

Climat et transports aériens

Swiss & LH se préoccupent également beaucoup de la question du changement climatique. Les bénéfices doivent être investis d'une part dans l'amélioration des conditions de travail mais d'autre part également dans de nouvelles technologies respectant l'environnement. L'aviation continuera de jouer un rôle important dans la mobilité. Mais il faut tout entreprendre afin que les nuisances diminuent considérablement. Le risque est trop grand sinon que les conditions du réchauffement climatique s'aggravent à tel point que les autorités politiques tirent la sonnette d'alarme et que prendre l'avion soit soudain réservé à une élite, ce qui aurait de graves conséquences sur l'emploi. La solution écologique doit venir de l'intérieur, preuves à l'appui, afin que la mobilité ne nuise pas aux générations futures.

Philipp Hadorn, Conseiller national, est secrétaire syndical SEV et président SEV-GATA.

NOUVELLE CCT MOB

Aux membres de voter !

Yves Sancey Après 19 mois et 27 séances, les négociations en vue du renouvellement de la CCT MOB (le Chemin de fer Montreux Oberland bernois), sont finies. Le 20 mars, les grandes lignes ont été présentées devant une assemblée générale très représentative du personnel MOB syndiqué au SEV. Le fait que l'assemblée ait été extrêmement bien fréquentée montre l'intérêt du personnel qui a été derrière le SEV et sa délégation tout au long de cette longue négociation.

Comme indiqué dans notre dernière édition, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur les grands équilibres et les grands principes. Profondément révisée et plus lisible, la nouvelle CCT MOB comporte des améliorations sur le système salarial (revalorisation des classes salariales), les annexes sur le temps de travail et les indemnités de nuit et du dimanche et pour des interventions d'urgence.

La délégation a aussi obtenu une revalorisation des primes de fidélité pour ancienneté et des indemnités de repas. Dans tous ces domaines, les avancées sont non négligeables et compensent largement la future participation du personnel aux APG à hauteur de 1%.

Il y a eu un bon échange entre les membres sur ces points dans la salle du buffet de la gare de Chateau-d'Oex. Comme exprimé lors de l'assemblée, la délégation de négociation dans son ensemble et le SEV appellent les membres à soutenir le résultat de ces négociations jugé bon.

C'est maintenant au personnel syndiqué de donner son avis sur le résultat. Une procédure de vote par correspondance est organisée par le SEV. Chaque membre va prochainement recevoir le matériel de vote à la

maison et est invité à participer à cette votation pour avoir le dernier mot.

L'objectif est de faire entrer en vigueur la nouvelle CCT au 1er juin, en cas d'acceptation, avec un effet rétroactif au 1er janvier 2019 pour les salaires.

Sauver la gare de Glion !

La direction du MOB a décidé en février de fermer au 31 août la gare de Glion, sur la ligne Montreux-les-Rochers-de-Naye, sans aucune concertation ni même information aux autorités communales. Justifiée par un «manque de rentabilité», cette décision d'une entreprise principalement financée par des fonds publics avec une mission de service public est choquante.

Lors de l'assemblée générale, les salariés se sont opposés à l'unanimité à la fermeture de la gare et ont mandaté le SEV pour agir à tous les niveaux pour que la direction reconsidère sa décision. Celle-ci savait pourtant que le SEV était dans une réflexion avec le personnel pour le futur des gares. Avant de connaître les propositions, le MOB a passé outre, mettant à mal le partenariat social.

La Municipalité de Montreux va entamer des discussions de son côté. Une pétition circule dans la région pour mobiliser la population. Ce guichet de gare historique regroupe en effet plusieurs missions essentielles à la convivialité du village touristique et qui, en plus de la vente et le conseil, sont menacés: le bureau du tourisme et l'office postal depuis la fermeture de la poste en 2010. Peu épargnée, la population avait déjà dû sauver l'année passée son école par une pétition bien suivie.

Pétition sur : <https://bit.ly/2UXwtIA>



«Dry Bag» du centenaire SEV

Pour ses 100 ans, le SEV produit un «Dry Bag» de 19 litres étanche au prix de 20 fr. (frais de port exclus).

Pour le commander, remplis le talon ci-dessous ou rends-toi sur notre site internet sev-online.ch/shop

Délai de livraison 4 à 5 semaines.

Talon de commande :

Je commande ... exemplaire(s) du «Dry Bag» du centenaire SEV au prix spécial pour membres SEV de CHF 20.00 plus les frais de port.

Nom, prénom :

Adresse :

Téléphone : E-mail :

Merci d'envoyer le talon de commande à :

SEV secrétariat central, Shop, Steinerstrasse 35, Case postale 1008, 3000 Berne 6

FAIR TRANSPORT

Le pavé battu à Bruxelles



Le SEV était à Bruxelles avec une délégation le 27 mars au milieu de plusieurs milliers de manifestant-e-s.

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Des milliers de travailleurs et travailleuses de toute l'Europe ont manifesté à Bruxelles le 27 mars pour des conditions de travail et de vie décentes et contre le dumping. Le SEV y était aussi.

«Qu'ont donc apporté la concurrence et la libéralisation dans le secteur des transports?» Cette question, le président du SEV et des cheminots européens Giorgio Tuti l'a lancée aux milliers de manifestants réunis au cœur de Bruxelles. «Cela n'a apporté que la précarisation du travail. On voit aujourd'hui des situations insoutenables

sur les questions de respect du temps de travail et des pauses, dans les salaires proposés...» Avec Fair Transport Europe, La Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) mène une campagne contre le dumping social dans le secteur européen des transports. Cette manifestation s'inscrit dans le contexte des élections européennes du mois de mai. «Nous devons arrêter la libéralisation et nous en avons la possibilité en votant pour des partis et des politiciens qui sont favorables à des conditions de travail et de vie correcte, qui s'opposent au dumping et souhaitent une Europe sociale», a insisté Giorgio Tuti. Dans ses revendications, l'ETF demande la création de 250 000 emplois

décents au cours du prochain mandat des institutions européennes (2019-2024). Les emplois qui disparaîtraient du fait de la numérisation ou de l'automatisation doivent être sauvegardés par recyclage ou requalification. Une hausse de salaire est aussi nécessaire. En 2015, près de 10 % des travailleurs des 28 Etats membres de l'UE vivaient en situation de risque de pauvreté et cette proportion augmentait. Pour le SEV, le contexte européen est fondamental car il impacte les conditions-cadre suisses.

D'autres photos à regarder sur notre site internet: www.sev-online.ch

La Jeunesse SEV en force à Bruxelles

Le SEV a rallié Bruxelles avec une dizaine de personnes ainsi que des collègues de syndicom et de FAIRLOG. Parmi la délégation du SEV, on trouve la Jeunesse, venue en force avec les militantes Joana Bréchet et Mélissa Farine - qui en étaient à leur première manif avec le SEV - la secrétaire syndicale de la Jeunesse Xenja Widmer et Stefan Bruderer (de g. à dr. sur la photo),

Mélissa a apprécié cette manif «où tout le monde était réuni pour la même cause et ça encourage à faire des trucs ensemble pour le futur.» Quant à Joana, elle souligne la clarté des messages et la qualité des ora-

teurs montés sur la tribune pour défendre les travailleurs. Et pour ceux qui ne connaissent pas encore le slogan de la Jeunesse: «L'avenir, c'est nous!» Au SEV comme ailleurs.



COMITÉ CENTRAL TS

En travers de la gorge

Service de presse SEV-TS Le comité central (CC) s'est réuni le 22 mars à Aarbourg pour sa première séance 2019. Le 19 mars, le CEO Andreas Meyer a présenté de sa mine réjouie le bénéfice de 568 millions de francs pour 2018 (page 2). Parallèlement, la direction P-OP-ZBS a annoncé au personnel que le service de nettoyage des voitures ne bénéficiera plus de l'allocation pour le nettoyage des toilettes et des graffitis (p.3). Selon le mot d'ordre: «Prenez-nous aux petits pour redonner aux plus gros!»

Nous condamnons une telle procédure car nous attendons autre chose d'une bonne relation de partenariat social. Nous estimons que si les allocations doivent changer, cela doit être d'abord discuté avec les syndicats et faire l'objet de négociations, et c'est seulement ensuite que le personnel peut être informé du résultat.

Mauvaise ambiance

Malheureusement nous devons constater que dans tous les sites de maintenance, il règne une mauvaise ambiance parmi le personnel. C'est ce qui ressort de l'enquête sur la motivation du personnel. On peut y lire que l'introduction des nouveaux profils professionnels et les rétrogradations de 226 collègues qui y sont liées ne sont pas encore oubliées. On constate aussi une grande fluctuation de personnel dans certains lieux de service, pour toutes sortes de raisons. Les constants sous-effectifs ne sont pas non plus une bonne chose pour la motivation, car la charge de travail est en constante augmentation. En outre l'évaluation du personnel donne aussi lieu à pas mal de discussions. On doit se demander si une évaluation du personnel sous cette forme a vraiment encore un sens, ou bien si ce ne serait pas mieux de mener à l'avenir plutôt une discussion sur le dévelop-

pement personnel.

Assemblée des délégués TS 2019

Les préparatifs de l'assemblée des délégués du 3 juin 2019 à Stettlen près de Berne sont bientôt terminés. Nous accueillerons Philipp Hadorn en tant qu'orateur qui fera le point de la situation chez Cargo. Ce sont 20 délégués TS et six invités qui participeront à l'assemblée des délégués.

Elections générales à la CoPe

Dès le 1er juin 2019 se dérouleront les élections générales dans les commissions du personnel de tous les niveaux et toutes les divisions, sauf à l'infrastructure. L'entrée en fonction est prévue au 1er janvier 2020. Le délai pour déposer les candidatures est fixé au 30 août 2019. Les collègues intéressés par un poste à la CoPe dans leur cercle électoral peuvent présenter leur candidature. Vous trouverez dès le mois de juin des informations détaillées et la documentation nécessaire sur la page intranet prévue à cet effet par les CFF, ou sinon vous pouvez vous adresser au président central.

Le recrutement, c'est central

Notre responsable du recrutement Sandro Kälin a présenté au comité central le bilan de recrutement de 2018. Les régions TS ont recruté 144 nouveaux membres. La sous-fédération arrive ainsi à un effectif de 2306 membres. Claude Meier nous a aussi montré l'évolution démographique de la sous-fédération. Dans les deux prochaines années, en considération des modèles d'avenir, la sous-fédération pourrait perdre dans le pire des cas env. 294 membres. Il faudra tenir compte des départs en retraite pour fixer les objectifs de recrutement.

CFF INFRASTRUCTURE

Faux départ pour NORS

Urs Huber Le service de Maintenance de l'Infrastructure des CFF I-IH a lancé une profonde réorganisation le 1.1.2019 avec le projet NORS (Nouveau modèle d'organisation de la région Sud). Comme on pouvait le craindre, les choses ne se sont pas très bien passées. Les premières enquêtes auprès du personnel (qui a répondu à 80%) ont donné les résultats suivants :

- Les déroulements et la collaboration avec les autres teams ne fonctionnent pas suffisamment bien, il y a parfois des problèmes
- Tout le monde n'a pas encore compris les changements liés à NORS
- La planification des tours n'est pas fiable, il y a encore pas mal de défis dans la planification et la répartition
- Le tool VP n'est pas facile à utiliser, la vision d'ensemble doit être améliorée
- L'application VPGO n'est pas assez simple d'utilisation
- Les véhicules ne sont pas bien répartis entre les teams
- Des teams constamment reformés amènent beaucoup d'insatisfaction
- L'échange dans les deux langues nationales représente parfois un défi

Le choix des mots a été défini par la direction du projet NORS. Les collaboratrices et collaborateurs ont dit au SEV qu'il n'était pas possible de travailler dans de telles conditions. Le problème du bilinguisme représente typiquement un autogoal dont il faut discuter sans attendre.

Presque tous les points ont été mentionnés et dénoncés par le SEV lors de la procédure qui a précédé le lancement du projet en 2019. Une fois de plus, un secteur des CFF a réussi à démotiver son personnel et à faire chuter sa productivité.

Prochaines régions pas avant 2021

Par contre ce qui est positif, c'est la réaction des responsables de ce faux départ. Les problèmes sont reconnus (même s'il a fallu parfois insister...). Une commission d'accompagnement et une commission spéciale ont tout de suite été formées avec le SEV afin de soulever les problèmes et de rechercher des solutions. La communication est ouverte, également vis-à-vis des collaboratrices et collaborateurs. En particulier la direction I-IH reconnaît les problèmes et essaie de les résoudre. Il semble que son vœu ne soit pas de faire l'autruche, ni de foncer droit dans le mur.

La direction du projet réagit maintenant en procédant à des corrections importantes dans certains domaines. Selon nous c'est une bonne chose mais est-ce que cela suffit? Du point de vue du SEV les déclarations du chef de la Maintenance I sont essentielles: «Le concept de «Maîtriser le rail» est absolument central dans ce projet».

On aimerait que l'organisation NORS se stabilise afin que le personnel puisse de nouveau bien travailler. C'est l'objectif premier actuellement. C'est pourquoi le chef I-IH Jean-Michel Germanier a déclaré qu'une extension de la forme d'organisation NORS à d'autres régions ne se fera pas avant 2021. De plus il est bien clair que le projet-pilote de la région Sud ne pourra pas être appliqué tel quel à d'autres régions.

Le SEV reste en éveil et présent pour soutenir le personnel. La grande question subsiste: est-ce que le projet-pilote NORS, avec tout le travail qu'il représente, peut être révisé sous cette même forme afin que le personnel puisse de nouveau travailler normalement et que l'efficacité puisse être améliorée? Nous avons nos doutes...

Annonce

Les **Transports Publics du Chablais (TPC)** emploient environ 300 collaborateurs-trices et gèrent quatre lignes de chemin de fer régionales, ainsi qu'un réseau de bus s'étendant sur 23 communes vaudoises et valaisannes. Suite au développement de nos prestations, nous recherchons un-e :

CHEF-FE DE CIRCULATION (50-100 %)

OU

ASPIRANT-E CHEF-FE DE CIRCULATION**Vos missions**

Vous assurez la gestion et la circulation des trains et des bus dans le respect de la réglementation, des dispositions d'exécution ainsi que des procédures internes. Vous garantissez la sécurité de notre réseau et en coordonnez le bon fonctionnement. Vous identifiez et anticipez les événements, puis engagez si nécessaire les différents services internes et externes lors de perturbations ou de dérangements ; en fonction de la situation, vous informez les voyageurs et les divers partenaires des décisions prises. Par ailleurs, vous réceptionnez les prises de service du personnel roulant et prenez les mesures nécessaires en cas d'absence.

Votre profil

Vous êtes au bénéfice d'une formation de chef-fe de circulation (ou jugé équivalent) ; pour les aspirant-e-s chef-f-e-s de circulation, vous disposez d'une formation dans le domaine ferroviaire (conducteur-trice de train, agent-e de transports publics, etc.) et êtes intéressé-e à vous investir dans de nouvelles responsabilités. Vous disposez d'une bonne capacité à communiquer avec vos différents interlocuteurs et vous montrez autonome, organisé-e et méthodique. Vous faites en outre preuve d'initiative, ainsi que d'une excellente capacité à trouver des solutions et gérer le stress lié à des imprévus ou des événements particuliers.

Renseignements

M. Philippe Thut, Responsable du Centre de gestion du trafic, tél. 024 468 03 37

Dossier de candidature

Transports Publics du Chablais SA, Ressources humaines, rue de la Gare 38 / CP 85, 1860 Aigle ou par courriel à info@tpc.ch

Délai de postulation

15 avril 2019

www.tpc.ch



Annonce

Les **Transports Publics du Chablais (TPC)** emploient environ 300 collaborateurs-trices et gèrent quatre lignes de chemin de fer régionales, ainsi qu'un réseau de bus s'étendant sur 23 communes vaudoises et valaisannes. A la suite d'une promotion interne, nous recherchons un-e :

**CHEF-FE DE LA SECTION
INSTALLATIONS ELECTRIQUES****Vos missions**

Vous dirigez votre section et, à ce titre, vous assurez la conduite du personnel et la responsabilité technique des travaux d'entretien des installations de sécurité, des lignes de contact, des sous-stations et des installations électriques de basse tension. Vous organisez l'activité de votre section en faisant preuve de proactivité mais également de souplesse lors d'interventions urgentes. Vous identifiez et appliquez les possibilités d'amélioration continue. Vous planifiez et supervisez l'exécution des travaux en termes de respect des normes, des délais et des coûts. Vous gérez six collaborateurs que vous encadrez, formez et motivez en instaurant un climat de travail propice à une bonne collaboration. Vous créez les synergies nécessaires avec les autres entités de l'entreprise, afin de garantir une bonne coordination et communication. Vous assurez et planifiez les tournus du service de piquet électrique.

Votre profil

Vous êtes au bénéfice d'un CFC de monteur-euse-électricien-ne ou d'automaticien-ne, éventuellement complété par une formation supérieure dans votre domaine. Vous disposez de plusieurs années d'expérience dans la gestion d'une équipe, idéalement dans le domaine ferroviaire ou industriel. Vos qualités d'écoute et de communication vous permettent de trouver des solutions adéquates aux problématiques du quotidien rencontrées par vos collaborateurs-trices. Par ailleurs, la connaissance orale de l'allemand constituerait un atout supplémentaire.

Renseignements

M. Laurent Vergères, Responsable de l'unité entretien, tél. 024 468 03 18

Dossier de candidature

Transports Publics du Chablais SA, Ressources humaines, rue de la Gare 38 / CP 85, 1860 Aigle ou par courriel à info@tpc.ch

Délai de postulation

12 avril 2019

www.tpc.ch



SYNDICATS POUR UNE EUROPE SOCIALE

« Un accord-cadre doit profiter aux salarié-e-s »

Matthias Preisser et
Thomas Zimmermann (USS)

Oui à une Europe sociale, non aux dégradations de la protection des salaires et des mesures d'accompagnement. Pour le premier secrétaire et économiste en chef de l'USS, un point est particulièrement important concernant notre position par rapport à l'Union européenne (UE) : la politique européenne doit profiter aux travailleurs et travailleuses.

USS: Daniel Lampart, certains à gauche reprochent à l'USS qu'elle va dans le mur avec l'accord-cadre et, par là, les Accords bilatéraux. Les syndicats ont-ils désormais quelque chose contre l'UE ?

Daniel Lampart : Un pays plutôt petit comme la Suisse, situé au centre de l'Europe, a besoin d'entretenir des relations de qualité et stables avec l'UE. Cela explique pourquoi nous nous sommes toujours engagés en faveur d'une ouverture à l'Europe et la libre circulation des personnes. Mais nous avons aussi toujours dit que les travailleurs et travailleuses devaient en profiter. C'est grâce à nous qu'une protection des salaires et des mesures d'accompagnement ont été mises en place. Et nous sommes fiers que les mesures d'accompagnement suisses fassent partie des meilleures d'Europe. Aujourd'hui, le conseiller fédéral Ignazio Cassis suit pour la première fois une politique européenne qui vise à retourner l'intégration européenne contre les travailleurs et travailleuses. C'est là emprunter une voie totalement erronée. La politique européenne doit profiter aux travailleurs et travailleuses et la protection des salaires doit être améliorée, certainement pas dégradée.

Est-ce que le salaire touché par un travailleur ou une travailleuses détaché pourrait vous être indifférent si les règles en vigueur dans son pays sont respectées et s'il y retourne une fois terminée sa mission en Suisse ?

Ce point est important. La libre circulation des personnes a entraîné d'importants progrès, comme par exemple l'abolition du statut de saisonnier. La disparition de cette forme précaire de travail a été une amélioration pour tout le monde. Mais le détachement de main-d'œuvre a créé une nouvelle forme de travail précaire. Des entreprises étrangères de l'artisanat, du secteur de la sécurité ou de l'informatique ont pu venir beaucoup plus facilement en Suisse pour y fournir leurs services. Dans l'artisanat allemand, le salaire moyen est d'environ 3 700 francs, il est même de 900 francs en Pologne.

Manifeste et appel citoyen

De toutes parts des initiatives sont prises pour dénoncer le projet d'accord-cadre négocié entre la Suisse et l'UE. Les syndicats genevois, dont le SEV, réunis sous le front de la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS), ont adopté un manifeste. De leur côté, 150 personnalités déjà, dont Giorgio Tuti et Pierre-Yves Maillard, ont signé un appel citoyen pour une Europe sociale.

www.cgas.ch/SPIP/spip.php?article3652
<https://protegeons-les-salaires-pas-les-frontieres.ch/>



Les syndicats s'opposent à la version actuelle de l'accord-cadre avec l'UE qui affaiblit considérablement les mesures d'accompagnement et met en danger la protection des salaires.

Nous avons par contre les salaires les plus élevés d'Europe, avec un salaire moyen de 5 000 à 6 000 francs dans l'artisanat. Chez nous, les mesures d'accompagnement sont donc déterminantes: si on en arrive à ce que les salaires allemands ou polonais deviennent la norme dans l'artisanat, nos salaires se trouveront alors a priori sous pression, le chômage augmentera et les entreprises qui se comportent correctement perdront des parts de marché. Nos peintres ou menuisiers qualifiés devraient tout à coup recourir à l'aide sociale, toute la formation professionnelle se détériorerait. Ce serait catastrophique !



« Les CCT suisses n'ont pas à avoir honte face à celles des autres pays européens, mais nous devons les imposer. Nous procédons au plus grand nombre de contrôles de tout le continent. »

DANIEL LAMPART
Premier secrétaire et économiste en chef de l'USS

L'UE a fait des progrès en matière de protection des salaires et reconnaît le principe du salaire usuel local. Pourquoi ne voulez-vous pas reprendre partout les directives européennes à ce sujet ?

Nous luttons pour une Europe sociale, pour des salaires équitables, afin que les employeurs et employées ne puissent pas monter les salariés-e-s les uns contre les autres. De nombreux syndicats européens, nos organisations sœurs et la Confédération européenne des syndicats nous exhortent à ne pas céder. Les conventions

collectives de travail (CCT) suisses n'ont pas à avoir honte face à celles des autres pays européens, mais nous devons les imposer. Nous procédons au plus grand nombre de contrôles de tout le continent; cela, aussi parce que nous avons les salaires les plus élevés. Avec ses commissions paritaires, notre système de contrôle est unique en Europe. Cependant, la pression exercée par les entreprises de l'artisanat allemand et la Commission européenne pour que nous effectuions moins de contrôles et infligions moins d'amendes est forte. De notre point de vue, M. Cassis a répandu sciemment des informations trompeuses en colportant qu'il n'était question que du délai d'annonce de huit jours avant un détachement.

Mais il s'agit de bien davantage: voulons-nous, en Suisse, mettre en péril nos CCT, y compris les contrôles et les amendes, en laissant la Cour de justice de l'UE décider des mesures d'accompagnement et en donnant voix au chapitre à la Commission européenne, deux organisations qui se mettent souvent du côté des entreprises? Pour elles, l'accès au marché est plus important que la protection des salaires. Cela profiterait à celles et ceux qui n'ont jamais voulu des mesures d'accompagnement: Christoph Blocher et sa fille, Avenir Suisse, Economiesuisse.

Mais aujourd'hui, on voit par exemple des syndicalistes apparaître à côté de Christoph Blocher dans l'émission allemande « Arena ». N'est-ce pas dangereux de s'allier de facto avec une UDC isolationniste?

Sur ce sujet, les divergences entre l'aile économique de l'UDC et nous sont grandes. L'ancien conseiller fédéral Christoph Blocher est un antisindicaliste. Lui et sa fille ont violemment attaqué les mesures d'accompagnement, car ils ne veulent pas de protection des salaires. Ils représentent la ligne dure du patronat, avec qui nous n'avons rien en commun. Mais nous ne sommes pas un parti: dans nos rangs, nous avons des membres de l'UDC avec lesquels la collaboration est très bonne.

Comment faire sentir cela aussi dans les médias, plutôt que rester un peu dans l'ombre de l'UDC ?

Nous ne sommes pas dans l'ombre de l'UDC. Les syndicats ont déclaré que la protection des salaires est essentielle pour l'Europe, et les médias en ont parlé. Mais même nos éditeurs Zurichois riches qui roulent sur l'or, comme Ringier

et la famille Coninx, veulent casser les salaires: Ils ne veulent même pas d'une CCT. Et aujourd'hui, ils nous dénigrent dans leurs colonnes. Heureusement qu'il y a la presse syndicale !

L'été dernier, les syndicats ont dit: on ne négocie pas. Cela a été interprété par beaucoup comme un refus de discuter. Comment sortir de cette impasse ?

Ce n'est pas une impasse. Messieurs Cassis et Schneider-Ammann ont franchi la ligne rouge fixée par le Conseil fédéral, qui stipulait qu'on ne négocierait pas sur les mesures d'accompagnement. Nous parlons volontiers avec tout le monde, mais nous ne discuterons pas du démantèlement des mesures d'accompagnement. Nous défendons des personnes qui ont déjà du mal à tourner avec leur salaire. À de nombreuses reprises, des gens m'ont assuré de leur soutien et m'ont dit: surtout, ne lâchez pas, restez fermes! C'était parfois très émouvant.

Sans accord-cadre, l'UE menace de prendre des mesures de rétorsion. Est-ce que ce ne sera pas difficile à tenir ?

Nous avons montré que nous sommes capables de résister à la pression. La pression la plus forte est d'ailleurs venue de notre propre pays, des deux conseillers fédéraux PLR, du secrétaire d'État M. Balzaretto, du PLR, de tous les opposants aux mesures d'accompagnement. Nous avons tenu bon et la base a conforté notre position. Peut-être qu'il y aura maintenant encore de la pression de la part de la Commission européenne à propos de l'équivalence boursière ou de l'accès au marché pour la technique médicale. Mais ces problèmes peuvent être résolus. Ils ne peuvent en tout cas pas justifier que nous cédions sur les mesures d'accompagnement.

Les syndicats veulent une Europe sociale, une Suisse ouverte. Ne devraient-ils pas bouger maintenant et chercher un compromis ?

Nous nous battons pour des bons salaires, des emplois sûrs, une couverture sociale de très grande qualité. En Suisse comme en Europe. C'est pour cela que nous avons soutenu des accords bilatéraux assortis de mesures d'accompagnement. Mais si les objectifs de politique européenne portent préjudice aux salarié-e-s ou entraînent des détériorations, nous disons non.

Maintenant que les auditions ont eu lieu, que doit faire le Conseil fédéral ?

Il doit maintenir son mandat de négociation, c'est-à-dire pas de négociations sur la protection des salaires. Nous ne pouvons plus accepter que MM. Cassis et Balzaretto soient nos négociateurs. Le Conseil fédéral doit dire à l'UE qu'un accord-cadre « à la Cassis », ça ne marche pas. Et il doit se demander comment et avec qui continuer de travailler sur ce dossier. Il veut traiter en même temps l'initiative dite « de limitation » (de l'immigration) de l'UDC. Nous rejetons clairement cette initiative, car elle nuit aux salarié-e-s et menace la voie bilatérale. Le Conseil fédéral doit donner maintenant la priorité à la lutte contre cette initiative. On verra ensuite où on en est l'accord-cadre. Nous ne saurions de toute façon pas la protection des salaires. En fin de compte, un accord-cadre doit profiter aux travailleurs et travailleuses.

Aides d'État: un danger pour le service public

En plus de l'affaiblissement considérable des mesures d'accompagnement et de la mise en danger de la protection des salaires, la question des aides d'État contenue dans l'accord-cadre revêt un caractère hautement sensible politiquement. Le projet d'accord prévoit que les futurs accords bilatéraux seront soumis à un cadre très restrictif en la matière. La Commission de la concurrence ou une autre autorité nouvellement créée pourrait ainsi outrepasser des décisions démocratiques sous le couvert de la réglementation sur les aides d'État prévue dans l'accord-cadre. Cela ne concerne pas que le service public, mais également potentiellement des dispositifs paritaires ou tripartites dans les domaines de la formation professionnelle ou de la protection de la santé.

Ce risque est plus grave que beaucoup de personnes ne le pensent à l'heure actuelle, car le présent accord-cadre pourrait d'ores et déjà s'appliquer à l'accord de libre-échange USS

Sections

6.4 TS-Mittelland

Avenir des syndicats et des places de travail dans un monde numérisé! (voir dernière édition pour les détails).

9 h 30, Kongresszentrum Kreuz, Zeughausgasse 41, Berne.

8.4 tpf réseau urbain

Assemblée suivie du souper de section sur inscription!

19 h 30 au restaurant de l'Épée (vieille ville planche supérieure).

9.4 VPT-TPCV

Assemblée. 20 h, restaurant du Grand-Pont, 1er ét., Chaux-de-Fonds.

9.4 PV Genève

Assemblée de printemps. Après l'assemblée, le verre de l'amitié. 14 h 30, UOG, pl. Grottes 3, Genève.

10.4 SEV-TL

Assemblée ordinaire de printemps 18 h 30 au Café Florissant à Prilly.

16.4 Tpf Autobus

Assemblée générale débute à 20 h, Auberge de Rosé. Une collation suivra.

17.4 VPT-Nord-Vaudois

Assemblée générale des membres SEV, employés chez Travys. Votation des résultats des négociations CCT. 20 h à 22 h, Café des Amis à Yverdon.

18.4 ZPV Léman

Assemblée générale des membres. 14 h, à l'Espace Dickens, Av. d'Ouchy 9, Lausanne.

22.5 AS Ouest

Assemblée générale des membres. 18 h 45 Hôtel Alpes et Lac, Neuchâtel.

Formation

11.4 Accompagner des membres

Encore quelques places! Vite!!

Intervenants: **Me Graf**, avocat et **Valérie Solano**, secrétaire syndicale.

24.5 Dynamique de groupe et fonctionnement d'un Comité

Pour les membres des comités de section SEV. Intervenant: **Stéphane Montanero**, formateur et spécialiste en communication.

Contenu: communication, écoute attentive, gestion de séance et reformulation. Renforcer ses compétences.

28.5 Fonctionnement du partenariat social

Pour membres des comités de section et commission du personnel. Intervenants: **Valérie Solano** et **Christian Fankhauser**, SEV.

Contenu: **Fonctionnement** des bases démocratiques d'une délégation de négociation, connaître les principes de préparation d'une négo.

Pour les trois cours, inscription à: tony.mainolfi@sev-online.ch ou au 021 321 42 52. Les **3 cours** ont lieu de 8 h 30 - 16 h, Salle de conférence du SEV à Lausanne (Av. d'Ouchy 9).

Agenda 4/19

DÉDUCTIONS FISCALES

Par ici les économies

Nous sommes désormais les fiers propriétaires d'une maison individuelle. Or, nous avons appris qu'il est possible de faire valoir les primes de l'assurance bâtiment dans les impôts. Est-ce correct?

Effectivement, les primes de l'assurance bâtiment peuvent être déduites du revenu imposable à titre de charges. Et ce, dans la mesure où vous n'appliquez pas la déduction forfaitaire pour les charges. Vous pouvez également déduire les primes de l'assurance bâtiment obligatoire et privée, par exemple l'assurance dégât des eaux ou l'assurance bris de glace bâtiment. Cette règle s'applique aussi à la responsabilité civile immeubles, le cas échéant. Si vous avez souscrit des abonnements d'entretien et des prolongations de garantie pour le chauffage, le lave-linge et d'autres appareils ménagers, ces coûts peuvent également être déduits. Même

chose pour les frais d'administration d'une communauté de copropriétaires ou les versements au fonds de renouvellement destiné à la couverture des coûts d'entretien. Cela vaut la peine d'examiner les instructions et les notices de l'administration fiscale compétente.

Les rénovations visant à préserver la valeur peuvent également être prises en compte. Cela vaut aussi pour les investissements dans les mesures énergétiques ou de protection de l'environnement. A titre d'exemple, il est possible de déduire les coûts des installations photovoltaïques après déduction d'éventuelles subventions, de même que les coûts liés notamment au renforcement nécessaire de la toiture. En revanche, le surplus d'électricité vendu doit être déclaré en tant que revenu. A partir de l'année prochaine, les coûts de rénovation peuvent être répartis sur trois ans. Ainsi, vous ne devez plus répartir ce

genre de travaux sur trois ans afin de pouvoir chaque année les déduire du revenu imposable.

Naturellement, la valeur fiscale du logement en propriété est également imposable comme fortune et la valeur locative comme revenu. De cette façon, les frais de location qu'il n'a pas par rapport aux locataires sont compensés. En revanche, les dettes hypothécaires et les intérêts peuvent être déduits. Au lieu d'amortir directement l'hypothèque, il convient d'effectuer un amortissement indirect par le biais de la prévoyance privée avec le pilier 3a. Tandis que les déductions des intérêts passifs restent au même niveau, les versements au troisième pilier sont déductibles. La fortune est cependant exonérée d'impôt.

Les spécialistes de la prévoyance d'Helvetia se tiennent à votre entière disposition pour une planification optimale du financement et de la garantie financière de votre logement en propriété. Les membres du SEV bénéficient de conditions préférentielles:

www.helvetia.ch/sev

En partenariat avec

helvetia 

Votre assureur suisse

IMPRESSUM

SEV – le journal du Syndicat du personnel des transports paraît toutes les deux semaines.
ISSN 2624-7828
Tirage: 10 211 ex. (total 40 995 ex.), certifié REMP au 20. 10. 2017
Editeur: SEV, www.sev-online.ch
Rédaction: Vivian Bologna (rédacteur en chef), Chantal Fischer, Markus Fischer, Françoise Gehring, Elisa Lanthaler, Pascal Fiscalini, Jörg Matter, Anita Merz, Patrizia Pellandini Minotti, Yves Sancey

Adresse de la rédaction: Journal SEV, Steinerstrasse 35, case postale, 3000 Berne 6; journald@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: 40 fr.
Annonces: Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Laubisrüti 44, 8712 Stäfa; téléphone 044 928 56 11, fax 044 928 56 00; SEVzeitung@fachmedien.ch,

www.fachmedien.ch
Pré-press: AZ Verlagsservice AG, Aarau; www.chmedia.ch
Imprimerie: Mittelland Zeitungsdruck AG, Neumattstrasse 1, 5001 Aarau, www.mittellandzeitungsdruck.ch
Le prochain journal paraîtra le 26 avril.
Le délai pour les annonces est fixé au lundi 15 avril à midi, celui de l'agenda au jeudi 18 avril à 10h.

SOUS-FÉDÉRATION RPV

Touche pas à l'indemnité!

Service de presse RPV Le comité central (CC) s'est réuni pour une séance de deux jours à Studen BE. Le président central a communiqué les thèmes d'actualité aux CFF, notamment la situation à Cargo (voir notre dernière édition).

Avec la nouvelle logique de planification-direction-conduite-répartition et la division de ZBS en KBC et ZFR, pour le personnel Clean et celui de la manoeuvre les processus changent en ce qui concerne la répartition des mandats et des tours.

Etant donné que l'indemnité pour travaux salissants 2 est maintenant comprise dans la description du poste, elle aura tendance à disparaître. Ces descriptions de postes ont fait l'objet d'une discussion avec la CoPe. Des discussions sont en cours pour le maintien de cette indemnité (voir p. 3). Ce n'est pas normal de vouloir épargner sur le dos des bas salaires.

Affaires de la sous-fédération:

En 2018 nous avons recruté 40 nouveaux membres; en tête des recruteurs on retrouve la section RPV ZH. Les comptes annuels, le budget 2020 et le rapport annuel ont fait l'objet d'une discussion et seront présentés à l'AD.

On recherche des délégués remplaçants pour la CG RPV, pour la conférence CCT CFF Cargo et pour le comité SEV. Le nouveau site internet RPV est maintenant tenu à jour par le SEV. On peut déjà le tester: <https://uv-rpv.update.ch>.

Afin d'améliorer la collaboration avec la Suisse romande, le Tessin, les femmes et la migration, la Co-Centr aimerait convoquer une séance supplémentaire en décembre. Des détails seront donnés lors de l'AD. La célébration du centenaire SEV a été présentée, l'ouverture aura lieu la veille du congrès, le tour du bus est prévu et la fête de clôture se déroulera le 30 novembre à Berne, elle est organisée par la commission de jeunesse.

PV BIENNE

Les bons conseils de Pro Senectute

R. Drewes /ad.fr. J.-C Amiet Pour la 1ère fois, les partenaires des membres actifs de la PV de Bienne avaient également été invité-e-s à l'assemblée des membres au Restaurant Bahnhof à Brügg le 14 mars 2019.

Le thème «autodétermination/ordre de prévoyance» nous touche tous. M.Cyrill Hofer de Pro Senectute nous a expliqué dans son exposé pourquoi ces dispositions devraient être prises. L'ordre de prévoyance selon le code civil suisse (CCS Art.360) contient les définitions de base pour prendre des mesures personnelles anticipées et appliquées de plein droit par mandat pour cause d'incapacité. Avec compétence, M. Hofer a ensuite répondu à de nombreuses

questions formulées par les 69 participant-e-s. Notre président, Ruedi Flückiger, qui avait passé les points de l'ordre du jour avec promptitude nous a ensuite présenté le voyage de la section du 22 août 2019 en train à destination d'Einsiedeln. L'assemblée a été encadrée par les chants du Chœur d'hommes des cheminots pensionnés sous la direction de Willi Lack.

Après deux bonnes heures, Ruedi a remercié les participants de leur présence et leur a souhaités de joyeuses fêtes de Pâques, une bonne rentrée dans leurs foyers et surtout des meilleurs vœux de rétablissement aux membres atteints par la maladie. Malheureusement peu de temps est resté disponible pour les conversations mutuelles.

train, Combremont-le-Petit, PV Vaud.

Grossen Erika; 1936; veuve de Jean-Pierre, Neuchâtel, PV Neuchâtel.

Hachen Annette; 1923; veuve de Robert, Lyss, PV Biel-Bienne.

Loup Aline; 1924; veuve de André, Lausanne, PV Vaud.

Narbel Nelly; 1930; veuve de Alfred, La Tour-de-Peilz, PV Vaud.

Pellet Helene; 1930; veuve de Henri, Düdingen, PV Fribourg.

Perret Raymond; 1942; contremaitre, Yverdon-les-Bains, PV Vaud.

Riva Olivier; 1927; mécanicien, Bevaix, PV Neuchâtel.

Sorber Dominique; 1956; Collombey, VPT La Plaine-du-Rhône.

Vittori Peter; 1937; Fahrdienstleiter, Grenchen, PV Biel-Bienne.

Weber Jean-Rodolphe; 1952; Collombier NE, VPT Neuchâtel TN.

Witz Robert; 1925; Renens, VPT TL.

DÉCÈS

Abriol Georges; 1931; secrétaire d'expl, Lausanne, PV Vaud.

Barraud Maria; 1929; veuve de André, Yverdon-les-Bains, PV Vaud.

Baud Marc; 1921 Monthey, PV Valais.

Blanc René; 1930; Genève, VPT TPG Retraité(e)s.

Burri Fritz; 1937; Werkführer, Studen BE, PV Biel-Bienne.

Chappuis Marc; 1931; mécanicien, Develier, PV Jura.

Destraz Rose; 1928; veuve de Marcel, Lausanne, PV Vaud.

Donati Joséphine; 1966; Sachbearbeiter/in, Prilly, AS Ouest.

Gerbex Michel; 1947; ouvrier spécialisé, Ste-Croix, PV Vaud.

Gilliéron William; 1933; chef de



DU TEMPS POUR UN BRIN DE CAUSETTE

Jörg Matter

Cette scène de rue de Ljubljana nous permet de prendre congé de **Jörg Matter** qui va prendre une retraite bien méritée. Pendant 10 ans, il était principalement chargé du web, de l'intranet, du layout et des photos. Nous lui souhaitons de vivre encore beaucoup de belles aventures avec ou sans bicyclette et de réaliser de merveilleuses photos. Nous le remercions pour l'excellente collaboration.

CARTE BLANCHE à Valérie Solano

Femmes et transport

Comme nous parlions de la grève des femmes, une jeune conductrice me faisait remarquer: « Mon salaire c'est pas le problème. Là où il faudrait changer les choses, c'est dans les conditions de travail, parce que les horaires et la garde de jeunes enfants, alors là, ça craint ! » En Suisse, les femmes représentent plus ou moins 10% des effectifs dans les transports publics. Les entreprises sont encore bien loin de chercher des solutions pour leurs conductrices. Mais face à un problème de recrutement, les femmes deviennent une potentielle main-d'œuvre.

Parce que les femmes ont des besoins différents en termes d'horaires et de conditions de travail, leur arrivée est une chance pour la profession. En effet, en remettant en cause ce qui paraît intangible – la structuration des horaires, la pénibilité, la fatigue – la féminisation des métiers des transports a un effet bénéfique sur les conditions de travail... des hommes ! Car le changement, ce n'est pas tant les décisions du management « de promouvoir l'emploi des femmes » que des aspects pratico-pratiques qui modifient comportements et les manières de faire.

Concrètement, le premier effet de la féminisation du métier, c'est l'amélioration des installations et le renforcement des dispositions en matière d'hygiène, comme l'aménagement de toilettes le long et à l'extrémité des lignes ; les changements dans l'ergonomie, avec des

sièges ou des uniformes plus adaptés à la morphologie de chacune et chacun.

L'organisation particulière du travail dans les transports publics urbains pose des obstacles aux femmes non seulement à l'embauche mais tout au long de la carrière. Les spécificités de la production constituent en effet une épreuve pour concilier vie professionnelle et vie privée : travail en rotation, horaires irréguliers et atypiques, travail le soir et le week-end. Pour permettre aux femmes d'envisager avec intérêt les emplois dans les transports publics, il faudra rapidement des modèles de travail à temps partiel, des possibilités de flexibilité négociées, des mesures pour les interruptions de carrière, des modalités pour des congés parentaux, des solutions pour le partage d'emploi, la mise en place de solutions de garde en cas de maladie d'enfant. C'est d'autant plus ambitieux que les directives concernant la maternité et les congés allaitement ne sont pas encore appliquées – voire parfois ignorées – dans nombre d'entreprises et les femmes osent à peine les mentionner.

Et finalement, quand ces éléments seront inclus dans les CCT, les stéréotypes et les discriminations quant à la soi-disant nature des femmes qui empêcherait ceci ou cela, et qui sont les plus complexes à changer, auront l'air de dater d'un âge préhistorique. Ce qui est bien le cas !

Secrétaire syndicale au SEV.

PROJET MISSION B

Faisons refleurir la Suisse

Francoise.Gehring
francoise.gehring@sev-online.ch



Un projet pour la biodiversité soutenu par la RTS en collaboration avec les télévisions et radios des autres régions linguistiques.

La Suisse s'intéresse particulièrement aux changements climatiques. Depuis les premières mesures effectuées en 1864, la température moyenne en Suisse a augmenté de 2 degrés, soit plus du double comparé à la hausse moyenne mondiale qui est de 0,9 degré. Si l'on se base sur les prévisions de l'accord de Paris sur le climat qui annoncent un réchauffement mondial moyen de deux degrés, la température en Suisse pourrait augmenter d'un à trois degrés d'ici 2060.

Les métropoles, les grandes villes, les communes de moyenne grandeur investissent dans la végétalisation et font la promotion d'une nouvelle culture de vie urbaine beaucoup plus respectueuse de l'environnement. Dans les agglomérations, les espaces verts ont un rôle très important car ils contribuent de manière déterminante à l'amélioration de la qualité de vie. Cer-

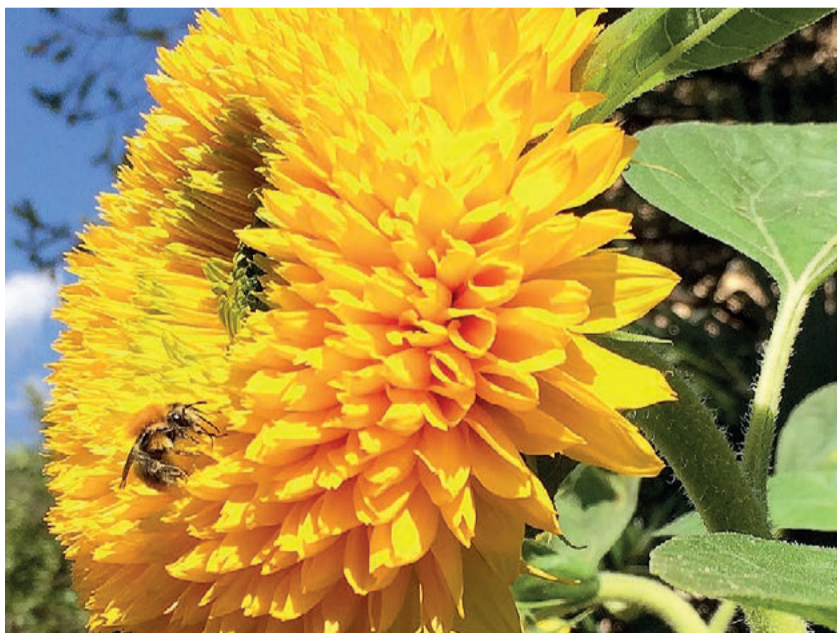
taines initiatives d'intégration de zones vertes dans les espaces construits permettent d'atténuer les déséquilibres environnementaux dans les villes modernes. Soulignons également le rôle des espaces verts très important pour le climat étant donné que l'évapotranspiration des plantes contribue à la réduction des températures estivales dans les zones urbaines.

Les villes, les agglomérations et les centres urbains jouent un rôle toujours plus grand et sont les moteurs du développement économique, social et culturel. Mais les ressources qui sont devenues limitées et le changement climatique requièrent des solutions durables, en particulier sur le plan urbain et pour le développement des espaces en plein air et du paysage.



«Mission B – ensemble, fleurissons la Suisse», une opération RTS-SRF-RSI: <https://missionb.ch/fr>

L'agenda 2030 pour le développement durable adopté en 2015 guide les actions de la Suisse pour trouver des développements durables sur le plan national et international, et renforce ainsi son engagement pour une



Les abeilles sont fondamentales pour notre écosystème.

croissance économique dans le respect de l'environnement. Dès le début la Suisse a été une force motrice de l'agenda 2030 et de ses 17 objectifs de développement durable (ODD).

L'urbanisation comporte des défis considérables. Les villes ont une énorme empreinte écologique: elles occupent seulement environ 3% de la superficie terrestre mais consom-

ment trois-quarts des ressources globales et sont responsables de 75% des émissions de gaz.

L'initiative «Mission B» est une réponse à la baisse constante de la biodiversité. Une sorte de plan B pour la nature. Chaque seconde en Suisse, 0,7 m² d'espaces verts sont transformés en béton. Les insectes meurent et les oiseaux disparaissent.

On peut lire sur le site internet que « le projet entend favoriser de manière durable la biodiversité en Suisse. Le but est de conquérir durant les 18 prochains mois avec l'aide de tous une grande variété de superficies où les papillons, les oiseaux, les abeilles, les lézards et les hérissons par exemple pourront se sentir de nouveau chez eux ». Tout le monde peut participer à la « Mission B »: les familles, les communautés de résidents, les particuliers, les communes, les associations, les entreprises, les écoles. On peut le faire n'importe où: dans son jardin, sur sa terrasse ou devant sa fenêtre, par exemple en semant ou en plantant des arbustes et des plantes.

Mais attention: il faut s'en tenir absolument aux plantes indigènes parce que ce sont les seules qui peuvent constituer des espaces vitaux pour la faune locale. Il suffit d'avoir un pot de fleurs sur son balcon, un coin de jardin dédié aux plantes sauvages, un pré fleuri au lieu d'un parterre de gazon... Il est très simple de créer de nouveaux espaces pour la flore et la faune, tout comme revitaliser votre gazon en y plantant des fleurs sauvages indigènes qui attireront papillons et abeilles.



PHOTOMYSTÈRE

Où cette photo a-t-elle été prise?



Pour participer, merci de nous envoyer ta réponse d'ici le **mercredi 17 avril 2019** avec ton nom et ton adresse.

Par e-mail: mystere@sev-online.ch

Sur le net: 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 des livres 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.

La solution du quiz du N° 3: BABC

Karin Wespi, Kerns, membre de la LPV Zentralbahn, remporte des chèques Reka d'une valeur de 40 fr.

SUR LES TRACES DE...

Nicola Sacco opérateur FM



Nicola Sacco, un président toujours attentif aux autres.

Françoise Gehring
francoise.gehring@sev-online.ch

Il travaille aux CFF chez Facility Management, il est généreux, toujours prêt à donner un coup de main. Le respect des autres c'est sa boussole, elle le guide aussi bien dans sa vie professionnelle, sociale que syndicale.

Nicola Sacco et Bartolomeo Vanzetti. Comment ne pas connaître ces deux anarchistes d'origine italienne condamnés à mort de manière injuste pour avoir été proches des mouvements ouvriers durant les premières décennies du siècle passé. Les deux hommes ont été exécutés sur la chaise électrique le 23 août 1927 dans le pénitencier de Charlestown. Cinquante ans exactement après leur mort, Michael Dukakis, gouverneur de l'Etat du Massachusetts, a officiellement reconnu les erreurs commises durant le procès et a réhabilité la mémoire des deux hommes.

N'est-ce pas trop lourd de porter un pareil nom? Président de TS Tessin, actif dans le secteur du Facility Management, Nicola Sacco répond tout sourire: « Bien entendu, s'appeler Nicola Sacco n'est pas anodin. En fait, je porte tout simplement le prénom de mon grand-père, comme cela arrive souvent dans les familles italiennes. » Outre le même nom et prénom que le célèbre anarchiste, il existe à coup sûr une certaine parenté entre les deux hommes au niveau du sens de la justice. « C'est vrai, la justice, tout comme l'équité et la solidarité, sont des valeurs très importantes. Ce sont des valeurs qui font partie de mon histoire. Ces mêmes valeurs – souligne Sacco – déterminent mon propre engagement syndical. » Entré dans les chemins de fer en 1988, il s'est inscrit au SEV car il s'est rapidement rendu compte que grâce à une structure syndicale bien organisée, il est plus facile d'apporter une réponse aux problèmes et de trouver des solutions concrètes. « Le SEV est le syndicat des transports publics et c'est celui qui est le mieux équipé pour défendre le personnel de ce secteur d'activité. J'ai constaté cela comme simple membre – raconte Sacco – et je le vis aujourd'hui comme président de section. »

Fier d'être cheminot

Nicola Sacco est fier d'être cheminot. Il est du genre hyper consciencieux. « En tant que professionnels, nous avons des travaux bien spécifiques à exécuter. Notre tâche principale consiste à nettoyer les gares. Une gare propre c'est en quelque sorte une carte de visite pour les CFF. Des gares propres sont synonymes d'hospitalité. » Grâce à la nouvelle organisation (Tessin et

Lucerne sont réunis au sein d'une même unité opérationnelle), la qualité du travail s'est beaucoup améliorée. C'est très positif, car ce n'est pas toujours évident de devoir nettoyer. L'augmentation de l'incivilité engendre une augmentation du volume de travail. Le travail est souvent peu ragoûtant. Il y a des périodes plus chaudes que d'autres, comme par exemple durant le carnaval. Les renforts en personnel sont alors de mise pour faire le job de la manière la plus impeccable possible.

Une attitude qui force le respect

« Nous savons que nous avons un travail humble à exécuter. Nous savons aussi – précise Sacco – que nous sommes tenus de nous acquitter de devoirs aussi bien envers notre entreprise qu'envers notre clientèle. Mais nous avons également des droits que nous faisons valoir, lorsque cela est nécessaire, de manière déterminée et résolue. Ce qui ne doit jamais manquer c'est le respect, dans n'importe quelle situation de la vie professionnelle et privée. » Le respect comme conduite de vie: « Le respect – précise Sacco – c'est quelque chose qui ne nous coûte rien. Nous voulons tous être respectés, mais parfois nous-mêmes manquons de respect envers les autres. Pourtant le respect devrait faire partie intégrante de toutes relations humaines; de l'amitié à l'amour en passant par le travail. Le respect devrait être le moteur de chaque pensée. A mes fils, je rappelle toujours une phrase d'Albert Einstein: « Je cause avec tout le monde de la même façon, aussi bien avec le balayeur de rue qu'avec un recteur d'université. » Nicola Sacco est très précis et scrupuleux, que ce soit sur son lieu de travail ou au syndicat: « J'aime que les choses soient bien faites, bien organisées. Là aussi il s'agit d'une question de respect des uns envers les autres. »

Le président TS Tessin s'est beaucoup investi lors du renouvellement de la dernière CCT CFF. Il s'est chargé de transmettre de manière transparente les informations tout en expliquant à ses collègues les enjeux des négociations. « A notre époque, avoir une bonne CCT c'est extrêmement important. Cela permet de garantir de bonnes places de travail, surtout dans un secteur aussi sensible que le nôtre. Sans la force et la compétence d'un syndicat comme le SEV – commente Sacco – cela aurait été difficile d'obtenir des résultats acceptables. La cohésion entre le personnel a été un élément important qui nous a permis de nous mobiliser lorsque cela a été nécessaire. C'est aussi ça la force de la solidarité: un pour tous, tous pour un. Parce que le problème d'une personne devient un problème collectif. »

L'EFFET GRETA

Micha Dalcol

