

# SEV N°10

Le journal du Syndicat du personnel des transports



RETRAITE À 65 ANS?

## Mépris des femmes

▶ p.7

ÉDITO de Giorgio Tuti

## Concurrence: le SEV peut crier victoire

Il y a 4 ans, les délégué-e-s du Congrès SEV avaient enfilé des pèlerines et déployé leur parapluies pour montrer qu'ils se protégeaient du déluge de problèmes de la stratégie 2030 de l'Office fédéral des transports. Cette image avait été largement relayée dans les médias nationaux.

Quatre ans plus tard, nous pouvons savourer le contenu de la nouvelle stratégie de l'OFT dévoilée la semaine dernière. L'OFT renonce à l'idéologie basée sur la concurrence et la privatisation, ainsi qu'à l'encouragement explicite des bus grandes lignes. L'OFT a enfin compris ce que nous avons affirmé dès la divulgation de sa vision à l'été 2014. Les mises au concours systématiques coûtent cher et elles n'apportent rien à personne.

Au lieu de la concurrence et de l'ouverture du marché, l'OFT veut

maintenant encourager les coopérations entre les entreprises de transport. Ce modèle de coopération a fait ses preuves. Il est extrêmement important pour la qualité des transports publics. Si chaque acteur ne s'occupe que de son propre profit, c'est la qualité des transports publics qui en souffre, comme par exemple en Suède. L'objectif des transports publics n'est pas de réaliser le plus de bénéfices possible mais de proposer un service public de haut niveau pour l'ensemble de la population, dans tout le pays.

L'OFT veut aussi préserver les acquis du système suisse des transports publics face à l'Union européenne et les intérêts de la Suisse en ce qui concerne le transfert du trafic et le bruit.

Un autre point positif est à signaler: l'OFT aspire maintenant à une meilleure répartition modale

dans le trafic marchandises intérieur et plus uniquement dans le trafic de transit, ce qui répond à une autre revendication de longue date du SEV. Par contre, l'OFT ne remet pas en question l'autofinancement du trafic marchandises. Or, une amélioration de la répartition modale dans le trafic marchandises intérieur ne sera pas possible sans subventions.

N'ayons pas peur de le dire: le SEV a joué un rôle non négligeable dans cette modification de la stratégie de l'OFT. Depuis 5 ans, nous avons fait du lobbying politique et un énorme travail syndical; nous avons propagé notre message pour empêcher la mise en oeuvre d'une stratégie néfaste pour les transports publics et donc pour leurs employé-e-s.

Ce combat politique et syndical est nécessaire. Et ce dossier l'a clairement démontré.

### CGN

Depuis six ans, Stéphane Montangero représente les travailleurs au CA. Bilan

2

### Action WC

Le SEV dénonce le manque de toilettes pour les chauffeurs de bus genevois

6

### Sur les traces de..

La mécanicienne Hanny Weissmüller conduit des loc et réalise un rêve d'enfant

10

## ETF: plus de femmes dans le rail

Le 4 juillet 2019, les partenaires sociaux des chemins de fer, la Fédération européenne des travailleurs du transport (ETF) et la Communauté des compagnies de chemin de fer et infrastructure (CER), se sont réunis pour la réunion du Comité directeur du Comité de dialogue social sectoriel ferroviaire (CDSS), dirigé par le président du SEV Giorgio Tuti. Ils ont trouvé un accord visant à établir des normes minimales contraignantes pour améliorer l'intégration et la participation des femmes dans le rail. L'objectif de l'accord est d'augmenter la part des femmes qui travaillent dans les entreprises ferroviaires et d'améliorer leurs conditions de travail. Les négociations porteront sur les mesures générales sur la politique de genre, les moyens d'attirer les femmes dans la branche, la comptabilité entre travail et famille, la promotion des femmes, l'égalité salariale ou la prévention du harcèlement sexuel.

## 5 décès sur les voies

En 2018, cinq travailleurs ont péri sur les voies des CFF. Un triste record! Même au niveau européen, selon l'OFT, cité par le *Blick* de mardi. Ce serait dû au nombreux chantiers et au fait que les travaux se déroulent alors que la circulation n'est pas interrompue. Pour le secrétaire syndical SEV Urs Huber, ce déficit de sécurité est aussi le fait des réorganisations permanentes qui engendrent une hausse des nouvelles tâches pour les employés. La pression du temps et les planifications lacunaires péjorent la situation. « En particulier chez les entreprises privées peu attentives au respect du temps de travail et de repos », souligne Urs Huber.

## Pétition remise

Une délégation de la section BAU Ticino a remis ce mercredi après notre délai rédactionnel une pétition aux CFF. C'est au siège de l'entreprise à Berne- Wankdorf que la délégation a rencontré Doris Matyassy, des RH, avec Urs Huber, responsable du team Infra au SEV et du secrétaire syndical SEV Pascal Fiscalini. La pétition «Eux aussi ils bougent les CFF!» munie de plus de 1000 signatures demande un salaire correspondant à leurs prestations pour les mécaniciens CFF/CFF Cargo de la cat.B100.



Depuis six ans, Stéphane Montangero représente les travailleurs au conseil d'administration de la CGN. Un mandat prolongé à sa grande fierté.

INTERVIEW DE STÉPHANE MONTANGERO

# Le facilitateur



**Yves Sancey**  
yves.sancey@sev-online.ch

**Il y aura dix ans en septembre commençait l'épisode du «grounding» de la CGN, la compagnie de navigation sur le Lac Léman. Suite à une bataille homérique du personnel et le soutien populaire, une des victoires, outre le maintien de l'entreprise sous un seul toit et le sauvetage de la flotte Belle Epoque, a été l'obtention d'un représentant du personnel au Conseil d'administration. Depuis 2013, c'est Stéphane Montangero qui y siège. Petit bilan.**

Après une longue bataille de quatre ans, les marins et le SEV obtenaient un représentant au conseil d'administration dans la nouvelle holding lors d'une assemblée générale de la CGN mémorable le 16 mai 2012. Stéphane Montangero qui avait assuré le suivi politique du dossier a été alors désigné par les travailleurs pour les représenter au sein du conseil d'administration de la compagnie depuis mars 2013. Une avancée syndicale qui fait encore figure d'exception.

**Quels ont été tes premiers contacts avec le SEV ?**

**Stéphane Montangero :** Ils datent de l'époque entre 2004 et 2006 où j'étais attaché parlementaire des socialistes Marlyse Dormond et Michel Béguelin (ancien vice-président du SEV). Ensuite, j'ai eu des contacts avec Olivier Barraud qui était le secrétaire SEV de la section. Nous avons fait tout le travail de 2009 à 2012 au moment de la restructuration.

**Comment t'es-tu retrouvé à cette fonction ?**

Au moment où nous avons gagné la représentation des travailleurs au conseil d'administration, je pensais avoir fini mon job! Puis on m'a téléphoné pour me dire : « c'est toi que les gars veulent ». Et c'est avec bonheur que j'ai accepté.

**Comment vois-tu ton travail ?**

Je fais un travail passionnant de courroie de transmission, de lobbying et de persuasion. Ce poste comporte un certain nombre d'obligations comme le secret de fonction qui font que l'on ne peut pas tout dire. Par contre, j'ai demandé de pouvoir siéger au comité de la section comme membre invité permanent, pour garder ce lien et ce contact avec la réalité des travailleurs et pouvoir entendre. Mais je ne participe pas aux séances sur la CCT.

**Ta présence au conseil d'administration est donc utile ?**

Bien sûr, j'en suis convaincu. Parfois le simple fait d'être dans la même pièce permet de faire avancer les choses, sans forcément prononcer de grands discours. Principalement je suis un facilitateur. Mon rôle est aussi d'expliquer. Le simple fait d'être membre du conseil d'administration fait que les membres de la direction ne peuvent pas dire n'importe quoi. Ils savent que je sais et que je ne laisserai pas passer des énormités.

**Cela demande un grand travail de lien avec la base...**

A toutes les assemblées du SEV je dis qu'il faut me faire remonter les choses. Et cela fonctionne très bien. Les problèmes plus systémiques apparaissent aussi et cela me permet de formuler au mieux mes interventions. Bien sûr, au conseil d'administration, on est dans le stratégique. Mais il y a parfois quand même des interactions quand l'opérationnel dysfonctionne. Le fait de savoir, de pouvoir poser la « question qui tue », parce que j'ai été à l'assemblée de section et aux séances de comité, c'est très utile.

**Aurais-tu un exemple d'info que tu as fait remonter ?**

La question de la sous-dotation en personnel. Si l'on regarde l'augmentation du nombre d'employés, il faut à chaque fois anticiper, comme quand la CGN prévoit d'étoffer son offre avec l'acquisition d'un bateau moyen accéléré (BMA). C'est à force de taper sur le clou que nous avons réussi à obtenir que les besoins du personnel soient mieux anticipés. On ne peut pas avoir d'un coup des hommes d'équipage. La principale richesse de la compagnie, à part bien sûr sa flotte Belle Epoque, c'est le personnel! Cette idée-là, nous avons aussi réussi à la faire passer. Sans doute aussi parce qu'il y a un représentant du personnel autour de la table et qu'on ne peut pas l'ignorer. La parole des travailleurs, syndiqués à plus de 95%, est entendue, respectée et elle a un poids certain autour de la table.

**Pourquoi ce respect ?**

Cela tient surtout à la force du syndicat dans la compagnie. Le syndicat est fort, organisé, dynamique, il bosse et la qualité du travail est reconnue, à commencer par la direction. C'est le premier atout. En plus, ils ont un porte-parole qui assiste à leur séance de comité et qui peut faire le relais quand c'est nécessaire. L'importance d'avoir un représentant du personnel est

reconnue aussi par le fait que je siège dans quatre commissions dont celle des finances.

**As-tu été bien accepté au conseil ?**

Au début, il y avait de la méfiance. Puis, avec le projet CGN+ concernant la culture d'entreprise, dans lequel j'étais partie prenante, tout le monde a pu voir que nous jouions le jeu. Les regards ont alors changé. Petit à petit, j'ai pris ma place et compris où sont les marges de manœuvre. Il faut bosser pour montrer sa légitimité. J'ai senti aussi que petit à petit je devenais une force de propositions.

**En six ans, y a-t-il eu des batailles perdues ?**

Pour ce qui concerne les intérêts du personnel, je n'ai pas l'impression d'avoir laissé passer grand-chose (rires). Ou alors j'y suis revenu à la séance d'après d'une autre manière.

**Tes plus grandes sources de fierté ?**

Ce dont je suis le plus fier c'est que les gars m'aient de nouveau octroyé leur confiance il y a quelques semaines. Six ans après la désignation, être reconduit dans ses fonctions, à l'unanimité qui plus est, et d'avoir leur soutien, c'est fondamental pour moi, en particulier pour ce type de job. On doit se sentir porté. Et je l'ai senti. L'évolution des effectifs est aussi une source de fierté, ainsi que l'évolution de la caisse de pension et le travail sur la culture d'entreprise.

## Bio Express

Militant et bon vivant, le parcours du socialiste lausannois Stéphane Montangero, né en 1971, est avant tout associatif. La liste des organisations dans lesquelles il siège ou a siégé est impressionnante (Croix-Rouge vaudoise, WWF, OSEO-VD, CSAJ, Fondation Mère Sofia, BD-Fil, ...). Au niveau professionnel, ce diplômé en administration publique est secrétaire général de la Fédération Fourchette verte Suisse (depuis 2009) et membre du Conseil d'administration de CGN SA depuis février 2013 où il siège une fois par mois.

Au plan institutionnel, après un rapide passage au Conseil communal de Lausanne et à sa commission des finances, il a été élu député au Grand conseil en 2007. Depuis 2012, il est membre de la commission des finances. Entre 2013 et 2018, il a été membre du comité directeur du Parti Socialiste Suisse et, entre 2014 et 2018, président du Parti socialiste vaudois. Cet automne, il est candidat (PS/VD) au Conseil national.



SEV-GATA

# Contact personnel nécessaire

Peter Moor

**Tout au bout de l'aéroport de Zurich, on trouve la Poste qui, aéroport international oblige, arbore l'appellation anglaise «Mailhandling». Les lettres, les paquets, des palettes entières d'envois postaux sont traités à cet endroit. Les secrétaires zurichoises y ont mené une action de syndicalisation.**

Le personnel était employé jusqu'à récemment par la Poste mais il fait maintenant partie des effectifs de Swissport. Il représente ainsi un excellent potentiel de recrutement pour SEV-GATA. Au début de l'année, chez Swissport une nouvelle convention collective de travail (CCT) est entrée en vigueur à Zurich. Elle amène des améliorations qui ont pu être obtenues grâce au travail des syndicats et à la solidarité des membres. Le personnel syndiqué avait rejeté le faible

## GATA en Romandie

A Genève, les négociations pour le renouvellement des CCT de Swissport ont débuté le 28 juin entre la direction et les délégué-e-s des syndicats SEV-GATA et SSP. La 1ère séance a permis à la délégation de négociations du SEV-GATA de présenter son cahier de revendications. Un calendrier a également été mis en place pour la rentrée.

résultat. Swissport s'est alors montrée prête à continuer les négociations et à faire des concessions. Postés derrière un stand de hot-dogs près de la halle de tri, les secrétaires syndicaux Regula Pauli et Markus Cadosch ont cherché le contact avec les collègues zurichoises de Swissport.

**Regula, tu as beaucoup discuté avec les gens. Quelles sont leurs demandes?**

**Regula Pauli :** Naturellement les questions salariales reviennent fréquemment, mais ici au Mailhandling c'est actuellement surtout le temps de travail qui donne lieu à de nombreuses discussions. Aussi parmi les gens qui chargent et déchargent les bagages dans les avions. Des nouveaux modèles de temps de travail ont vu le jour avec la nouvelle CCT, et beaucoup de questions sont encore sans réponse.

**Les syndicats ont soutenu l'introduction d'horaires de travail plus flexibles, toutefois en attendant de l'entreprise une rémunération adéquate. Pour quelle raison ?**

La masse de travail est étroitement liée au trafic aérien: s'il y a peu de trafic il y a beaucoup moins à faire que lors des heures de pointe avec beaucoup de vols arrivant et partant de Zurich. C'est pourquoi nous étions prêts à accepter une solution avec des répercussions salariales adéquates, avec plus de flexibilité mais aussi une rémunération en conséquence.



**Les vacances d'été amènent des jours extrêmement chargés à l'aéroport. Qu'est-ce que cela signifie pour le personnel?**

Les week-ends durant lesquels des dizaines de milliers de gens partent en voyage ou rentrent de vacances ne peuvent pas être gérés par le personnel fixe uniquement. C'est pourquoi la CCT contient une réglementation destinée au personnel temporaire, qui prévoit toutefois une limite supérieure afin que les postes fixes ne puissent pas être supprimés pour être remplacés par des temporaires. Les heures de pointe concernent surtout les secteurs des bagages et des passagers.

**Pourquoi le SEV invite-t-il le personnel à déguster un hot-dog?**

Nous avons à l'aéroport des personnes de confiance engagées qui représentent SEV-GATA. Pour ces personnes il est important de pouvoir parfois offrir quelque chose aux membres. Les hot-dogs sont pratiques et faciles à préparer dans l'entreprise. Lorsque les gens passent devant notre stand pour se rendre à la pause, nous cherchons à discuter avec eux, au sujet de leurs conditions de travail. Pour Markus et moi, ces contacts sont indispensables. Nous constatons que les gens apprécient notre présence et de pouvoir connaître les personnes qui les représentent auprès de la direction. Cela nous a aussi fait plaisir que d'autres collègues de Swissport

actifs dans d'autres services soient venus nous voir et ont profité de l'occasion pour faire la connaissance du service de Mailhandling et des collègues qui y travaillent.

**Quelle est l'attitude vis-à-vis du syndicat?**

Le fait que les membres syndiqué-e-s aient pu éviter l'introduction de la première version de la CCT grâce à la votation de l'automne dernier a dégagé une forte impression. Certains ont alors appris le sens de la participation dans l'entreprise.

**Est-ce que l'action a rencontré du succès?**

Bien sûr! Nous avons pu recruter quelques nouveaux membres. Mais les discussions m'ont parues tout aussi importantes. Cela m'a permis de comprendre ce qui les préoccupe et j'ai pu me présenter comme personne de contact.

## Deux sièges à la CoPe

Lors des élections générales à la commission du personnel de Swissport, SEV-GATA a gagné les deux sièges de la circonscription électorale 8: **Oliver Passaglia** et **Iljham Mustafi** ont été élus. Dans la plupart des circonscriptions électorales il y a eu des élections tacites. SEV-GATA conserve le siège de la circonscription électorale 6 avec **Alexandros Fokas**.

+

-

Après la grève féministe, les CFF introduisent des **mesures pour améliorer la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale**: dès cet automne, les employé-e-s pourront baisser leur temps de travail en guise d'essai avec la garantie de retrouver leur ancien pensum après une période de 3-6 mois. En outre, ceux et celles qui font du job sharing pourront se partager un 120% au lieu d'un 100%. Selon les CFF, ces mesures étaient en phase de planification depuis un moment déjà. Le SEV est curieux de voir comment elles seront implantées.

Le **congé paternité** est, comme d'autres sujets en Suisse, un processus lent: le Conseil des Etats a en effet repoussé l'initiative demandant quatre semaines de congé. Il a manqué l'occasion de donner un signal en faveur d'une politique familiale forte en Suisse. Il a toutefois reconnu la nécessité d'un congé paternité et accepté un contre-projet de 10 jours. Il s'agit là d'un pas dans la bonne direction qui reste insuffisant (voir la position de l'USS en page 6). Le Conseil national se penchera prochainement sur ce dossier.



GIORGIO TUTI répond

## Salaire équitable

**? Le SEV critique les excès salariaux, comme à la direction des CFF. A quoi ressemble un salaire correct? Comment le SEV applique-t-il ce concept chez lui?**

Il est important d'avoir une fourchette des salaires correcte, soit un rapport adéquat entre les salaires les plus bas et les salaires les plus hauts. Pour cette raison nous avons soutenu l'initiative 1:12 des Jeunes socialistes qui visait à rétablir l'équilibre. Dans certaines entreprises, la différence est beaucoup plus grande, ceci pas seulement dans le domaine des banques mais aussi dans des entreprises fédérales comme les CFF. Le CEO Andreas Meyer gagne par exemple plus de 20 fois plus que l'employé-e CFF au bas de l'échelle salariale. En outre, il n'est pas très juste qu'un cadre d'une entreprise appartenant à la Confédération gagne

deux fois plus qu'un-e conseiller-ère fédéral-e. En tant que syndicat, nous nous préoccupons surtout des petits et moyens salaires. Alors que le sommet de l'échelle continue de bénéficier d'augmentations, les salaires réels du petit personnel stagnent. En principe, on devrait pouvoir vivre décemment de son salaire indépendamment de sa fonction. Mais ce n'est pas le cas dans certaines branches où les conditions de travail sont précaires. Ceci n'est pas acceptable!

Au SEV, l'écart salarial est de 1:3. Grâce au système de classification «Abakaba», chaque fonction a été analysée et attribuée à une classe salariale. Ceci permet d'avoir des salaires clairement établis et transparents.

Tu souhaites poser une question à Giorgio Tuti ou à un autre membre de la direction, écris-nous à [journal@sev-online.ch](mailto:journal@sev-online.ch)



CONCOURS PHOTOS

# Choisis la plus belle photo de la loc du SEV

**Elisa Lanthaler** Depuis son baptême le 2 février dernier, la locomotive du SEV voyage sur le réseau des CFF. Qui a fait la plus belle photo d'un point de vue esthétique mais aussi de l'originalité? Un jury interne a fait une première sélection des 10 plus beaux clichés. C'est maintenant aux membres du SEV de désigner le ou la gagnant-e. A qui donneras-tu ta voix?

Tu peux voter sur [www.sev-online.ch/lok](http://www.sev-online.ch/lok) ou par carte postale



## ANGLE DROIT

# Devoir d'assistance lors de licenciement

## § Team d'assurance juridique SEV

Durant les dernières années, différents jugements ont été prononcés en relation avec le devoir d'assistance de l'employeur en cas de résiliation des rapports de service. La jurisprudence a tendance à accorder de plus en plus de poids au devoir d'assistance de l'employeur dans les situations de licenciement. Voici ci-après quelques précisions à ce sujet.

### Contenu du devoir d'assistance

Le devoir d'assistance contraint l'employeur à protéger la vie humaine, la propriété, l'intégrité corporelle, sexuelle et intellectuelle, l'honneur personnel et professionnel, ainsi que la position et la réputation de

l'employé-e dans l'entreprise. L'employeur doit empêcher que toute atteinte soit portée à la personnalité à l'exception de ce que prévoit le contrat de travail, et protéger les employé-e-s contre les attaques de supérieur-e-s, d'autres employé-e-s, ou de tiers. Une atteinte grave portée à la personnalité dans le cadre d'un licenciement peut faire apparaître un caractère abusif de ce dernier.

### Lorsque le congé est donné

L'annonce des motifs de licenciement faite lors d'un entretien personnel avec l'employé-e concerné-e ne contrevient pas en soi au devoir d'assistance de l'employeur. Ceci même si ces motifs ne vont pas dans le sens de l'honneur de l'employé-e. De la même manière, selon le Tribunal

fédéral, si l'employeur se comporte de manière rude ou indigne de la bonne marche des affaires au cours d'un entretien de licenciement, ceci ne s'oppose pas au devoir d'assistance. On peut seulement parler de non-respect du devoir d'assistance selon la jurisprudence lorsque des circonstances aggravantes entrent en scène, par exemple si des paroles portant atteinte à la personnalité sont prononcées vis-à-vis de tiers hors entreprise.

### Devoir d'information à la personne concernée

La protection contre le licenciement ancrée dans la loi permet à l'employé-e d'éviter tout licenciement pendant un certain laps de temps (par exemple en cas de mal-

adie). Le devoir d'assistance oblige l'employeur à informer l'employé-e d'une telle protection, selon les circonstances. Ceci prévaut par exemple si l'employeur remarque ou devrait remarquer que l'employé-e ne connaît pas ses droits ou se trompe et que ce dernier ou cette dernière, ne profitant pas de la protection contre le licenciement, subit des pertes financières. Le devoir d'information de l'employeur stipule cependant que ce dernier ne se trouve pas pour sa part dans l'erreur au niveau juridique. L'employeur se doit en outre d'informer l'employé-e de la possibilité de profiter de l'assurance perte de gain, cas échéant.

### Information du personnel et communiqué de presse

Si un-e employé-e quitte l'entreprise, l'employeur est en droit d'en informer son personnel. Toutefois le principe du devoir d'assistance requiert que la personnalité de l'employé-e soit respectée et en particulier que l'employeur ne s'exprime pas au sujet de l'employé-e et des motifs de départ en termes rabaisants. Ceci surtout dans le cadre de communiqués de presse.

### Droit de résiliation dans les situations de conflit

Dans les situations de conflit entre employé-e-s, le devoir d'assistance prévoit que l'employeur applique tou-

tes les mesures nécessaires et possibles pour tenter de désamorcer le conflit, par exemple en encourageant les parties concernées à faire des efforts en vue d'une conciliation. Il faut que le conflit soit géré de manière appropriée et que l'intégrité des personnes soit réellement respectée. Si l'employeur omet d'entreprendre à temps des actions adaptées et supportables en vue d'une conciliation et si, au lieu de cela, il «résout» le conflit en licenciant un des protagonistes, il risque de devoir payer pour licenciement abusif.

### Devoir d'assistance accru pour le personnel âgé

Les employé-e-s d'un âge avancé ont besoin d'une protection particulière et requièrent de l'employeur un devoir d'assistance accru. Ainsi l'employeur doit accepter les répercussions dues à l'âge dans l'exécution du travail. Le devoir d'assistance exige aussi de l'employeur qu'il donne les moyens à son personnel se trouvant juste avant la retraite de terminer l'activité professionnelle sans que cela ne représente de perte financière. Il doit tenir compte en particulier de l'intérêt de l'employé-e de conserver son contrat de travail car, au vu de son âge avancé, il ou elle ne retrouvera plus d'autre emploi. Par conséquent, un licenciement peut paraître abusif s'il y a disproportion entre les intérêts en jeu.



## CONDUCTEURS DE TRANSPORTS PUBLICS

## Les WC, ce n'est pas du luxe !



Pour attirer l'attention sur le manque de WC, le SEV a distribué symboliquement du papier toilette aux arrêts.

**Yves Sancey** Depuis longtemps, le SEV se bat pour que personnel de conduite ait accès aux WC. Sur une quinzaine de lignes de bus genevoises, sur la cinquantaine que compte le canton, il vaut mieux être un homme et pouvoir se soulager dans les buissons. Ce 8 juillet, le SEV dénonçait l'exemple flagrant de l'arrêt des «Esserts» situé sur la commune d'Onex où il faut aller au centre commercial pour se soulager! Avec les collègues des entreprises sous-traitantes des TPG, Valérie Solano, secrétaire au SEV, a attiré l'attention sur cette pénurie de WC lors d'une action coup de poing en distribuant symboliquement du papier toilette.

Pour elle, cet arrêt des Esserts est emblématique: «Plusieurs lignes y ont leur terminus et nombre de chauffeurs y ont leur pause entre deux tranches de travail. Pourtant il n'y a aucun lieu privatif pour prendre sa pause ou aller aux WC. »

Certains chauffeurs ont témoigné en indiquant que chaque matin ils devaient calculer ce qu'ils buvaient en eau pour ne pas devoir s'arrêter dans la nature. D'autres ont expliqué les conséquences sur la santé causées par la déshydratation et le fait de rester longtemps assis: problèmes de prostate, de reins, etc. L'arrivée de conductrices fait parfois un peu bouger les choses en faisant apparaître le problème de manière cruciale. Si RATP, dénoncé par le passé, a trouvé des solutions au travers de tables rondes qui ont réunis l'OCIRT, les TPG et le SEV, les concurrents tardent toutefois à s'intéresser au problème de l'accès aux WC. C'est pourquoi les délégués du personnel de Globe Limo, en vertu de la sous-traitance solidaire, ont écrit aux TPG. Les «solutions» de ces derniers - s'arrêter en cas de besoin très urgent ou des accords avec un restaurant - ne sont pas à la hau-

teur et sont impraticables dans la réalité. Pour Solano, l'application de la loi doit être réalisée: «Les WC publics ne sont pas adéquats pour les travailleurs (attente, etc.), ils ne doivent pas être payants, ils doivent disposer d'installations et de matériel appropriés pour se laver et se sécher les mains et, le temps de conduite entre deux possibilités d'aller aux toilettes ne doit pas excéder 45 minutes», rappelle-t-elle.

Alors qu'il serait souhaitable d'engager plus de femmes dans les métiers des transports, on comprend vite pourquoi cela ne fonctionne pas avec de telles conditions d'hygiène. Finalement, lorsque l'on sait les problèmes de santé occasionnés par le fait de ne pas pouvoir se soulager, on fait facilement le lien avec une partie de l'absentéisme.

A noter que ce problème est loin d'être résolu dans de nombreuses autres entreprises romandes.

## USS

## Le 14 juin que le début

### Vivian Bologna avec USS

**La Grève féministe du 14 juin a été la plus grande mobilisation politique en Suisse depuis la Grève générale de 1918. Les syndicats vont mettre toute leur énergie pour introduire les revendications de cette grève dans les négociations salariales et de CCT à venir.**

Les syndicats de l'USS l'ont dit devant la presse ce mardi. Outre des salaires minimaux de 4000 francs par mois (fois 13), Unia va exiger cet automne des salaires équitables d'une manière générale pour les branches à forte proportion féminine. Les syndicats exigeront aussi plus de temps et de respect, par exemple pour le personnel des transports. Selon sa vice-présidente Barbara Spalinger, le SEV revendiquera «18 semaines de congé maternité et entre 10 et 20 jours de congé paternité, comme cela a été

convenu avec les CFF, pour toutes les entreprises de transports publics.» Elle a aussi rappelé que le congé parental est un projet en souffrance: «La Suisse est le dernier pays d'Europe à ne pas l'avoir encore introduit. C'est une lacune au niveau politique et économique. Nous devons structurer activement cette discussion.» Elle a aussi plaidé pour des temps partiels adaptés, rappelant que «les femmes qui travaillent à de très petits taux sont désavantagées car leur carrière est freinée ou bloquée et cela se répercute sur leur salaire; leur sécurité financière n'est pas assurée lors du départ à la retraite et la majeure partie des tâches ménagères et d'encadrement des enfants repose sur elles. Des études ont prouvé que les mères qui travaillent à des taux élevés sont plus heureuses car leur partenaire s'implique plus dans les tâches ménagères et d'éducation des enfants. Elles ont aussi une plus grande indépendance financière.»



Barbara Spalinger lors de la grève du 14 juin à Zurich.

PRÉVOYANCE VIEILLESSE

# Les femmes ne trinqueront pas

Vivian Bologna avec USS

**La semaine écoulée a été intensive pour les retraites. D'une part, le Conseil fédéral a annoncé sa volonté d'augmenter l'âge de la retraite des femmes à 65 ans, d'autres parts les syndicats et l'Union patronale ont fait une proposition pour les rentes du 2e pilier.**

Mercredi 3 juillet, l'Union syndicale a tiré à boulets rouges contre la réforme AVS21 présentée par le Conseil fédéral: «Il n'y a même pas deux mois, en acceptant la RFFA (réforme fiscale et financement de l'AVS), les citoyen-ne-s ont montré toute l'importance qu'ils accordent à l'AVS. La stabilité financière de cette dernière s'en trouve désormais garantie pour les prochaines années.» L'USS n'a pas manqué de rappeler que le 14 juin, les femmes ont envoyé un signal clair lors de la Grève féministe qui a réuni plus de 500 000 personnes - le plus grand événement politique de notre histoire récente. «Pas question de pratiquer un pseudo-égalitarisme avec l'âge de la retraite», critique l'USS.

Les grands axes d'AVS 21 mon-

trent que le Conseil fédéral continuer de miser sur un relèvement de l'âge de la retraite des femmes au lieu de s'attaquer à la vraie problématique des rentes insuffisantes. Le SEV et l'USS estiment que, sur ces deux points, cette attitude est inacceptable et menace inutilement les travaux de réforme. Les délégué-e-s de l'USS l'ont répété, lors de leur dernière assemblée de fin mai, et se sont clairement prononcés contre le relèvement de l'âge de la retraite des femmes. Les mesures compensatoires proposées en contrepartie de ce dernier ne représentent pas une compensation des vrais problèmes des femmes. «Non seulement elles ne compenseront qu'un tiers de la contribution des femmes à la réforme via le relèvement de leur âge de la retraite, mais il faut aussi rappeler ici qu'à cause des rentes du 2e pilier, le niveau de leurs rentes est globalement très inférieur à celui des hommes dans la prévoyance vieillesse.» La Confédération vient récemment de confirmer que les prestations du 2e pilier touchées par les hommes qui ont pris leur retraite en 2017 ont été environ deux fois plus élevées que celles des femmes



pendant la même année. La rente des femmes est souvent si basse qu'elle ne permet pas de vivre décemment, une fois à la retraite. Le compromis présenté mardi dernier (voir ci-contre) par les partenaires sociaux au sujet de la LPP corrigerait certes à l'avenir cette situation, mais le niveau des rentes des femmes restera sans doute encore longtemps largement inférieur à celui des hommes. Par conséquent, le Parlement doit en tirer les bonnes conséquences pour le projet de réforme de l'AVS.

Pour l'USS, il est évident d'une part qu'il reste suffisamment de temps pour réaliser une réforme de l'AVS qui soit dans l'intérêt de l'ensemble de la population. D'autre part, la Suisse devient toujours plus riche. Elle peut et doit se permettre une prévoyance vieillesse de qualité et dotée d'un financement solide.

## Projet de modernisation de la LPP

Les trois organisations faitières nationales syndicales et patronales ont soumis le 2 juillet au conseiller fédéral Alain Berset leur proposition pour moderniser la prévoyance professionnelle (LPP). Malgré la baisse du taux de conversion minimal, le niveau actuel des prestations peut être globalement maintenu. Grâce à des mesures portant sur les cotisations et d'autres sur les prestations, les salarié-e-s à temps partiel et les personnes à revenus plus faibles - en particulier les femmes - percevront même des rentes supérieures.

Le compromis des partenaires sociaux comprend les mesures suivantes:

- Le taux de conversion minimal est abaissé en une seule fois de 6,8% à 6% lors de l'entrée en vigueur de la révision.
- La déduction de coordination, qui détermine le salaire assuré, est divisée

par deux. Cette baisse entraîne immédiatement une augmentation du gain assuré. À long terme, les salarié-e-s à temps partiel notamment seront mieux assurés dans la LPP.

• Les cotisations salariales pour le 2e pilier s'élèveront à 9% du salaire soumis à la LPP pour les personnes de 25 à 44 ans; dès 45 ans, la bonification est de 14%. Ainsi, les bonifications des salarié-e-s plus âgé-e-s en particulier se trouvent sensiblement baissées.

• Les futurs bénéficiaires de rentes du 2e pilier toucheront un supplément de rente (montant fixe par personne) financé solidairement. Ce supplément de rente sera financé par une cotisation salariale de 0,5% sur le salaire soumis à l'AVS jusqu'à concurrence d'un revenu annuel de 853 200 francs.

L'UPS, l'USS et Travail.Suisse



## BUS-TOUR EN

# Romandie



Saint-Maurice était la seule étape où l'on pouvait voir bus et loc des 100 ans.



Malgré la canicule, l'ambiance était très détendue à Saint-Maurice.

Yves Sancey

**Après le très bon accueil à Genève le 20 juin, le bus exposition du centenaire du SEV poursuivait son périple à Lausanne le 26 et Saint-Maurice le 27 juin. Un nouveau succès populaire. Si vous avez raté ces villes, vous aurez encore la possibilité de visiter notre bus fin septembre et début octobre. A vos agendas !**

Avec plusieurs centaines de personnes venues visiter le bus le 20 juin, Genève avait mis la barre haute pour les autres villes romandes. Avec un emplacement en dehors d'une entreprise de la taille des tpg et une chaleur caniculaire dépassant les 35°C, Lausanne et Saint-Maurice ont néanmoins pu compter sur de très nombreuses visites et des comités d'organisation très impliqués pour faire de ces deux haltes des succès populaires.

A la place de l'Europe à Lausanne, le 26 juin, les saucisses du SEV sont très bien parties d'autant plus avec ce prix symbolique - 100 ans, 100 centimes. Un concours où l'on pouvait gagner la loc en miniature et des chèques Reka a très bien marché.

A Saint-Maurice, le lendemain, derrière la halle aux marchandises, plus d'une cinquantaine de personnes ont pu visiter le bus et surtout la locomotive aux couleurs des 100 ans du SEV. Steve Langmeier et Hanny Weissmüller (voir page 10), mécanicien-ne-s de loc, ont expliqué comment elle se conduisait.

Ne ratez pas les prochaines dates en Romandie du Bustour du SEV!



Une partie du comité d'organisation avec Giorgio Tuti à l'étape lausannoise.



Aperçu de l'expo à l'intérieur du bus. Au fond, le photomaton où l'on peut immortaliser sa visite, seul ou à plusieurs. On vous y attend!

## Prochaines dates en Romandie

- |              |                   |                              |             |
|--------------|-------------------|------------------------------|-------------|
| 21 septembre | Bienne            | 9 octobre                    | Fribourg    |
| 30 septembre | Yverdon-les-Bains | 11 octobre                   | evtl. Aigle |
|              | Ateliers          | Toutes les infos sur :       |             |
| 2 octobre    | La Chaux-de-Fonds | <b>sev-online.ch/bustour</b> |             |
| 7 octobre    | Delémont          | 100.sev-online.ch            |             |

Plus de photos et vidéos sur notre Page Facebook: [sev-verkehrsgewerkschaft](https://www.facebook.com/sev-verkehrsgewerkschaft)

## Sections

**11.9**  
PV Vaud

Croisière sur le Doubs à Besançon avec repas à bord, le 11 septembre. Départ de la gare d'Yverdon-les-Bains Gare à 7h30; de la gare de Lausanne à 8h15, arrêt à Pontarlier pour la pause « café-croissant ». A Besançon, croisière commentée de 2 heures sur le Doubs, repas à bord, puis départ pour Ornans, arrêt 1 heure, avant le retour à Lausanne pour 18h30 puis

Yverdon. Se munir d'une pièce d'identité et d'euros pour les dépenses personnelles. Prix: 110 fr., incluant le café-croissant, le car, la croisière, le repas et les boissons. Inscription(s) jusqu'au 25 juillet par carte postale à Michel Cavin, Grand Rue 2, 1148 Moiry ou par courriel : michel\_cavin@yahoo.fr ou sev-pv@bluewin.ch en mentionnant: nom, prénom, adresse, no de téléphone et nombre de personnes.

**4.9**  
PV Fribourg

Soupe de chalet au Gros Prarays sur

les Monts de Marsens le 4 septembre. Les organisateurs sont heureux de vous accueillir à leur traditionnelle soupe de chalet. L'accès est assuré par bus TPF pour Marsens, départ de Fribourg à 11h08, arrivée à Marsens à 11h55. Le retour de Marsens est fixé à 16h17 ou à 16h59, avec arrivée à Fribourg à 17h ou à 17h52. Les participants motorisés sont priés d'attendre à 11h55 devant la boucherie de Marsens les personnes arrivant en bus afin de les transporter jusqu'au chalet. La soupe de chalet et les cafés sont offerts. Les desserts sont les bienvenus, merci d'avance ! Boissons à disposition sur place à prix raisonnables. La rencontre a lieu par n'importe quel temps.

Il n'est pas nécessaire de s'inscrire pour cette journée. Seules les personnes désirant un transfert dès l'arrêt du bus s'annoncent auprès du secrétaire, Jean-Louis Scherz, 079 252 02 51 ou jlscherz@bluewin.ch.

samment tôt.

TMS est déjà là, en relation avec I-2.0 les changements sont conséquents dans les secteurs AVOR et FN dans les régions. On ne sait pas combien de personnes seront encore employées à l'avenir. Est-ce que c'est pour cette raison qu'il est si difficile de trouver des gens au profil adapté? De toute façon nous voulons connaître les perspectives d'avenir pour le personnel concerné. Qui est touché par Infrastructure 2.0? Qui s'occupe de ces collègues? Beaucoup de personnes des services centraux sont également touchées. Mais malheureusement nous sommes assez mal informés en ce qui concerne ces secteurs car nous n'avons pas de membre actif SEV dans ces services. C'est pourquoi nous émettons le voeu de trouver quelques représentant-e-s qui aimeraient participer à la branche Infrastructure de la sous-fédération AS.

Toute personne intéressée peut s'adresser à i@as-online.ch.

par Frédy. A partir de Fribourg, l'Etoile Filante a passé par Morat, puis Neuchâtel, longé le Val-de-Ruz, franchi le col des Pontins, traversé St-Imier pour marquer un premier arrêt à Courtelary (visite d'une fabrique de chocolat renommée). Ensuite passage par Sonceboz, Tramelan et Saignelégier et deuxième arrêt à Goumois où le repas de midi a été servi et apprécié par la majorité des participants. Ensuite, troisième étape via La Chaux-de-Fonds – la Vue des Alpes et Neuchâtel pour atteindre Fribourg avec arrêt à Morat. Cette course nous aura permis de traverser la chaîne du Jura en passant sur les territoires des cantons de Berne, de Neuchâtel et du Jura. Le temps ayant été magnifique, nous avons pu contempler les différents paysages jurassiens.

Les participants ont apprécié ce voyage et ont remercié le chauffeur et l'organisateur.

## RENÉ BUCHER, 1929–2019, ANCIEN VICE-PRÉSIDENT SEV ET PRÉSIDENT CENTRAL LPV

Le 21 juin, René Bucher, président central LPV de 1975 à 1983 et vice-président SEV de 1983 à 1993, est décédé dans sa 89ème année. Sa famille annonce dans le faire-part qu'après «une vie riche et bien remplie, il s'est endormi paisiblement à la maison». René est né le 25 novembre 1929 à Lyssach BE. Après sa scolarité à Berthoud et une année passée en Suisse romande, il a fait un apprentissage de mécanicien entre 1946 et 1950 dans la fabrique de machines Aebi & Co. à Berthoud puis il a travaillé chez BBC à Baden, avant de faire la formation de mécanicien de locomotives en 1952 à Rorschach, alors encore sur des locomotives à vapeur. Il a travaillé à Brugg, à Rapperswil et dès 1968 à Berne. Il en avait fait la demande et attendait cela depuis longtemps.

Dès septembre 1983, il a assuré le mandat de vice-président au SEV. Lorsqu'il est parti à la retraite à la fin juin 1993, le président SEV Charly Pasche a écrit dans le «Cheminot»: Avec l'arrivée de René Bucher à la tête du syndicat, les «artisans» se sont trouvés de nouveau à l'honneur car il les tenait en haute estime. Il était l'interlocuteur idéal pour tous les problèmes d'ordre



«pratique», aussi bien pour les gens du syndicat que pour beaucoup de spécialistes des entreprises ferroviaires en Suisse et à l'étranger. Même les académiciens saluaient René Bucher pour sa compréhension brillante et objective des choses.» Ses marques de fabrique étaient son engagement et son tempérament, «en plus d'une réflexion approfondie, pragmatique et précise et d'une capacité à imaginer le langage (dans le respect authentique et puriste du dialecte bernois!) ce qui, dans les discussions, lui permettait de cibler exactement son discours. Seul celui qui énonçait ouvertement toute la vérité pouvait de tenir sans faillir devant René Bucher!» Il s'est toujours occupé très concrètement et consciencieusement des affaires. A côté du SEV, René Bucher s'est aussi battu au sein du «comité Rail 2000 plus» pour une ligne directe entre Roggwil et Zürich. René, nous te remercions pour ton énorme engagement pour le SEV, ses membres et le rail!

## SOUS-FÉDÉRATION AS, BRANCHE INFRASTRUCTURE

# Quel avenir pour les chefs de la circulation des trains?

**Bruno Käppler** La branche Infrastructure de SEV-AS se réunit régulièrement. Mis à part l'échange sur ce qui se passe dans les régions, c'est l'occasion de rassembler les données pour les cours de préparation à l'examen périodique des CCT. Les préoccupations des membres SEV font l'objet de discussions directement avec les représentants du SEV, et les dernières actualités entre partenaires sont énoncées.

Que se passe-t-il chez Smart

Rail? Les informations affichées sur intranet nous annoncent que DispoOp sera introduit à fin 2020. On ne sait toujours pas quelles seront les répercussions exactes sur les tâches des CCT ou des autres employés du centre d'exploitation. Les nouveaux profils professionnels avec les nouvelles descriptions de postes vont nous attendre au tournant. Les CFF n'ont encore rien communiqué à ce sujet. Il serait toutefois souhaitable que nous soyons contactés suffi-

## PV FRIBOURG

# Sortie dans l'Arc jurassien

**Jean-Michel Gendre** Ce sont 31 personnes (un peu moins qu'espéré), qui se sont embarquées le 18 juin à Fribourg, respectivement à Morat

pour cette sortie annuelle. Son titre « les 3 Jura's » indiquait bien les régions que nous allions traverser à bord du car Etoile Filante conduit



## RETRAITÉS TL, MÉTRO ET VILLE DE LAUSANNE ET LEB

# Filets de perches à gogo

**Ivan Rosset** Le 18 juin, par un temps magnifique, 59 personnes étaient présents à la sortie des Retraités TL, métro et ville de Lausanne et LEB. Le car nous a emmenés en terre valaisanne; avec un arrêt au «Bouveret» au Swiss parc vapeur pour prendre le café-crois-

sants et la visite de ce magnifique site; soit en petit train ou en marchant. En fin de matinée, on s'est rendu au restaurant «Le Phare» où des filets de perches nous ont été servis à volonté. En fin d'après-midi, il a fallu prendre le chemin du retour dans la bonne humeur.

**Arias Rodriguez Pedro;** 1933; monteur de voies, Lausanne, PV Vaud.

**Augsburger Ernest;** 1920; Ct Pens, Lausanne, PV Vaud.

**Bullo Denys;** 1955; conducteur, Genève, VPT TPG.

**Chollet Claude;** 1921; Aig pav pens, Hauterive (NE), PV Neuchâtel.

**Grenon Marie-Rose;** 1924; veuve de Armand, Champéry, VPT La Plaine-du-Rhône.

**Läderach Christian;** 1961; responsable de groupe, Versoix, VPT TPG Retraité-e-s.

## DÉCÈS

## IMPRESSUM

**SEV – le journal du Syndicat du personnel des transports** paraît toutes les deux semaines.

ISSN 2624-7828

Tirage: 10 083 ex. (total 39 774 ex.), certifié REMP au 26.10.2018

Editeur: SEV, www.sev-online.ch

Rédaction: Vivian Bologna (rédacteur en chef), Chantal Fischer, Markus Fischer, Françoise Gehring, Elisa Lanthaler, Anita Merz, Patrizia Pellandini Minotti, Yves Sancey, Tiemo Wydler

Adresse de la rédaction: Journal SEV, Steinerstrasse 35, case postale, 3000 Berne 6; journal@sev-online.ch; 031 357 57 57

Abonnements et changements d'adresse: info@sev-online.ch, 031 357

57 57. Abonnement annuel pour non-membres: CHF 40.–

Announces: Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Laubisrütli 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 29 août.

Le délai pour les annonces est fixé au lundi 19 août à midi, celui de l'agenda au jeudi 22 août à 10h.



## ÉTÉ INDIEN

Matilde Rosselli

Marché de Jodhpur, Rajasthan, Inde. Le regard intense d'une femme qui traverse les difficultés quotidiennes toujours la tête haute, avec une posture fière. Chaque jour une lutte, chaque jour un fragment de vie, dans un pays où les femmes sont encore confrontées à mille difficultés et à la logique des castes. La pauvreté, que les saris colorés semblent déifier avec légèreté, reste une constante.

CARTE BLANCHE pour Daniel de Roulet \*

# Parking ou parc ?

Ils avaient constaté que, dans leur ville, 70% de l'espace public en plein air était occupé par les voitures. En 2005, ces quelques architectes de San Francisco ont donc lancé une action qui consiste à transformer, pour un jour ou quelques heures, une place de stationnement de voiture en parc public.

Depuis lors, chaque année, le troisième vendredi du mois de septembre, ce même genre d'action est répété dans plus de 150 villes du monde dans une trentaine de pays. En Suisse, Berne, Bâle, Genève, Zurich, mais aussi Glaris, ont organisé la libération de l'espace public de manière autorisée ou spontanée.

L'idée est simple, il s'agit de détourner temporairement les places de stationnement de leur vocation, pour le plus grand bien de tous.

Le mode d'emploi d'une telle action met l'imagination au pouvoir. On transforme un rectangle, en général goudronné, en un rectangle utile à vivre, séjour avec canapé et tapis, ou jardin avec pots de fleurs, salle de bain ou de cinéma, salon de massage ou sauna, ou atelier de réparation de vélos, salle de jeu, marché aux puces, bistrot, crèche, chambre à coucher. On peut installer un hamac, des bancs, des chaises, une table de ping-pong ou un divan de psychanalyste, une cuisinière à gaz pour les cervelas, une exposition de parfums ou de bières artisanales, un bac à sable, un bassin pour les pieds, un chemin de fer

modèle réduit, etc. Tout est possible, pourvu que le résultat soit vivant, original et accessible à tous. Peu importe la taille de cette zone autonome temporaire, qu'elle occupe la place d'une ou de plusieurs voitures.

On peut aussi s'y prendre de manière plus radicale et s'installer à l'improviste dans une action flash, et s'en aller un peu plus loin vers une autre place libre, au cas où la police se ferait trop insistante.

Pour ceux qui tiennent à la légalité ou veulent rester pour la journée à piqueniquer entre voisins sur leur nouvelle terrasse, il est recommandé de déposer une demande polie auprès de l'autorité compétente. Ceci est même pris en charge par ceux qui coordonnent cette action citoyenne. Pour tout renseignement, s'adresser à <https://www.um-verkehr.ch>

Ce geste amical, qui transforme une surface improductive et confisquée en espace libéré et accessible à tous, peut dans certains cas réveiller la frustration d'un automobiliste non averti. On prendra donc soin de compléter notre plaisir par quelques injonctions aux accrocs de la pompe à essence. On peut y évoquer la pollution sonore, les maladies respiratoires des enfants ou placer quelques citations sur la nécessaire désobéissance ludique face à la fonte de nos glaciers.

\* Écrivain suisse. Son dernier livre : *Dix petites anarchistes*, Éd. Buchet-Chastel, 2018.

## RAPPORT DE L'OIT

# Travailler sur une planète brûlante



Françoise Gehring  
francoise.gehring@sev-  
online.ch

**Le réchauffement climatique se traduit par un stress thermique qui amènera dans le monde une perte économique de 2 400 milliards de dollars et de 80 millions de postes de travail d'ici à 2030. C'est ce que relève le rapport publié par l'Organisation internationale du travail le 1er juillet 2019.**

Avec la canicule oppressante qui a mis à dure épreuve de nombreux travailleurs, le rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT) donne des informations brûlantes, c'est le cas de le dire. Il établit très clairement, en se basant sur des données scientifiques, la relation entre le réchauffement climatique, le travail et la santé des travailleurs. Le document «Travailler sur une planète plus chaude: L'impact du stress thermique sur la productivité du travail et le travail décent» se base sur des données climatiques, physiologiques et professionnel-

les et fait une estimation des pertes de productivité actuelles et futures aux niveaux national, régional et global.

Le rapport le confirme, la chaleur représente un risque pour la santé et la sécurité. Le stress thermique se déclare lorsqu'est dépassée la chaleur maximale tolérée par le corps humain avant l'apparition de dommages physiologiques. Cela arrive avec des températures au-delà de 35°C et un taux d'humidité élevé. La chaleur excessive sur le lieu de travail représente un risque pour la santé des travailleurs. Elle limite les fonctions et les capacités physiques, la capacité de travail et donc la productivité. Dans les cas extrêmes, une personne peut avoir un coup de chaleur pouvant lui être fatal.

D'après le rapport, au niveau global c'est l'agriculture qui serait le domaine le plus touché. Le secteur agricole donne du travail à 940 millions de personnes dans le monde entier. On prévoit que d'ici à 2030, on aura perdu 60% des heures de travail totales à cause du stress thermique. Le secteur des constructions le ressentira aussi fortement, on estime que 19% des

heures de travail seront perdues dans le monde entier durant le même laps de temps. Les autres secteurs à risque sont en particulier les biens et services environnementaux, le ramassage des déchets, les services d'urgence, les travaux de réparation, les transports, le tourisme, le sport et certains types d'ouvrages industriels.

Selon Catherine Saget, responsable du secteur de recherche de l'OIT et co-auteur du rapport, «l'impact du stress thermique sur la productivité est une grave conséquence du changement climatique. Nous devons nous attendre à une augmentation des inégalités entre les pays riches et les pays pauvres.» En fait l'impact se répartira de manière hétéroclite dans le monde entier. Les projections de l'OIT qui se basent sur une hausse de la température globale de 1,5 degré indiquent que les régions qui perdront le plus d'heures de travail seront l'Asie méridionale et l'Afrique occidentale, avec une diminution d'environ 43,9 millions de postes de travail d'ici 2030. Les estimations faites dans ce document sont prudentes, elles présuppo-

sent que la hausse de température moyenne globale ne dépassera pas 1,5°C. On suppose en outre que le travail dans l'agriculture et le bâtiment, deux secteurs extrêmement touchés par le stress thermique, se fera principalement à l'ombre. Les habitants des régions les plus défavorisées subiront les plus grandes pertes économiques.

Et les pays avec des revenus bas ou modestes les ressentiront particulièrement, surtout parce qu'ils ont moins de ressources pour s'adapter efficacement à la hausse des températures. La chercheuse ajoute que «les pertes économiques dues au stress thermique s'ajouteront aux désavantages économiques déjà existants, il s'agit en particulier des taux de pauvreté élevés parmi les travailleurs, de l'emploi informel et vulnérable, de l'agriculture de subsistance (domaine qui emploie beaucoup de femmes) et du manque de protection sociale. L'augmentation

de la migration avec les personnes qui quittent les zones rurales à la recherche d'un avenir meilleur pourrait être une conséquence sociale inévitable du stress thermique.»

Que faire contre les défis de notre époque que l'on ne peut pas ignorer? Peut-on agir concrètement? L'OIT répond que oui. Elle invite par exemple à redoubler les efforts pour développer, financer et mettre en oeuvre les politiques nationales pour combattre les risques de stress thermique et protéger les travailleurs. L'OIT souligne que «ceci demande la création d'infrastructures adéquates et l'introduction de meilleurs systèmes d'alarme d'urgence durant les ondes de chaleur, ainsi qu'une meilleure application des normes internationales du travail dans le secteur de la sécurité et de la santé au travail. Les employeurs devraient distribuer de l'eau potable et offrir une formation pour la détection et la gestion du stress thermique. Un dialogue social pourrait être utile pour obtenir un consensus sur les conditions de travail et sur l'aménagement de l'horaire de travail.»



Téléchargez le rapport et plus d'infos sur le sujet :  
[www.ilo.org](http://www.ilo.org)



## QUIZ

## Passeras-tu le test ?

- Combien de sièges le SEV a-t-il gagné dans la commission du personnel de Swissport à Zurich ?**
  - 1
  - 2
  - 3
- Dès le 1er janvier 2020, le rabais sur l'achat de chèques Reka s'élève à ...%**
  - 7
  - 8
  - 10
- Combien de personnes ont-elles manifesté le 14 juin lors de la Grève féministe ?**
  - 300 000
  - 400 000
  - Plus de 500 000
- La locomotive des 100 ans et le bus-exposition du SEV se sont rencontrés à une seule reprise au mois de juin. Était-ce à ... ?**
  - Lausanne
  - Saint-Maurice
  - Berne
- Le SEV a un site internet spécial pour ses 100 ans. Duquel s'agit-il ?**
  - 100.sev-online.ch
  - Sev-online\_100.ch
  - 100.sev.ch

Pour participer, merci de nous envoyer vos réponses d'ici le **mercredi 21 août 2019** avec votre nom et votre adresse.

**Par e-mail:** [mystere@sev-online.ch](mailto:mystere@sev-online.ch)  
**Sur le net:** [www.sev-online.ch/quiz](http://www.sev-online.ch/quiz)  
**Par carte postale:** SEV, quiz, Postfach, 3000 Berne 6

Le/la gagnant-e sera désigné-e par tirage au sort parmi les bonnes réponses et remportera **des chèques Reka d'une valeur de 40 fr.**

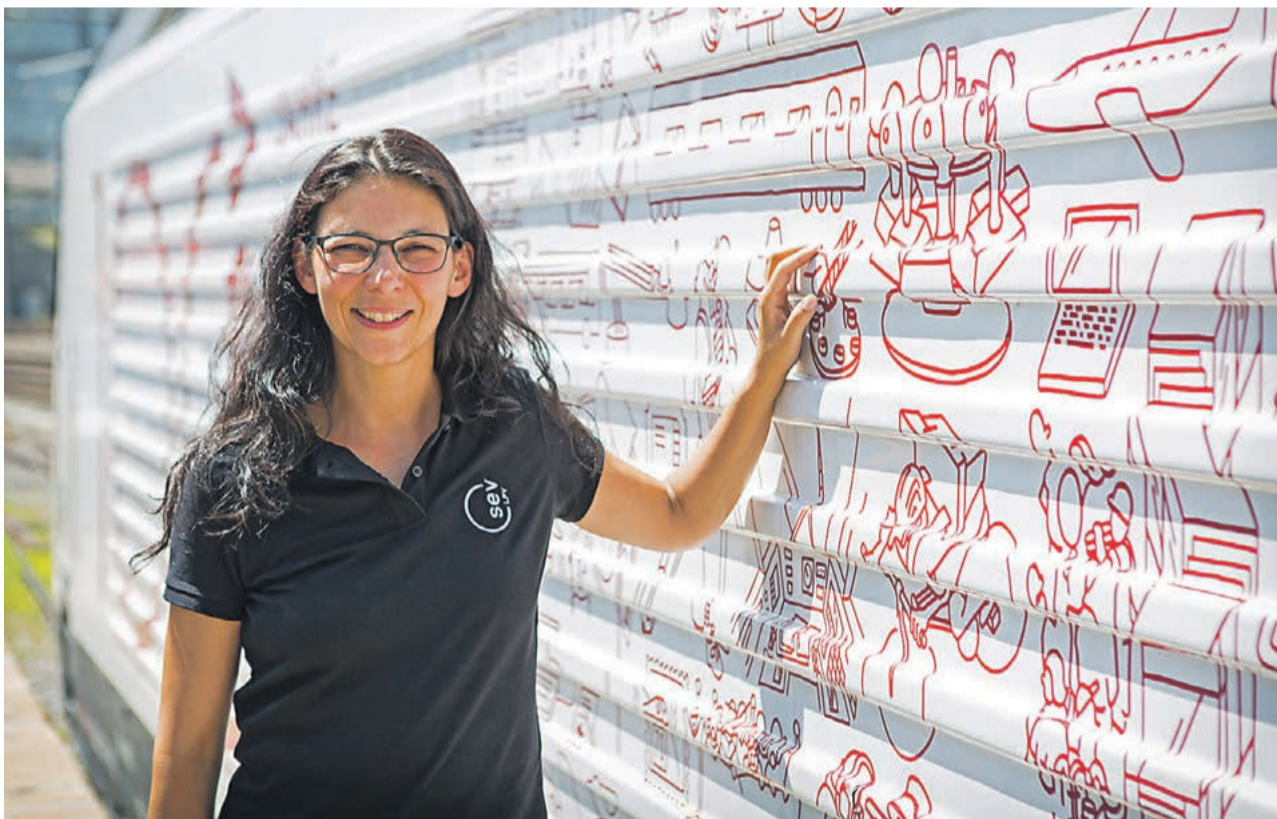
Nous publierons le nom du/de la gagnant-e et la solution dans notre prochain numéro. Ce concours ne donne lieu à aucune correspondance.

**La solution** du quiz du N° 9: la vieille gare CFF de Castione-Arbedo (TI)

**André Willi, Samstagern, membre VPT Südostbahn,** remporte des bons d'achats de livres d'une valeur de 40 fr.

## SUR LES TRACES DE...

## Hanny Weissmüller, mécanicienne de loc



Hanny Weissmüller devant la locomotive des 100 ans du SEV qu'elle accueille dans sa gare de Saint-Maurice.

**Yves Sancey**  
[yves.sancey@sev-online.ch](mailto:yves.sancey@sev-online.ch)

**Dans un monde idéal, on ne la remarquerait même pas. Une femme qui conduit un train, quoi de plus normal ? Cela reste pourtant encore exceptionnel. Les choses ont bien sûr changé depuis 1991, date de l'arrivée des premières mécaniciennes de loc aux CFF. L'ère des pionnières du rail est passée, mais cela demeure encore «un monde d'hommes» comme le chantait James Brown.**

Avec son parcours atypique, son humour à toute épreuve, Hanny Weissmüller a su trouver sa place dans ce monde de mécanos, au point même de s'être déclarée candidate pour la présidence de la sous-fédération du personnel des locomotives (LPV) en juin 2020. Ce qui serait une première. Et peut-être bien une petite révolution dans une profession où les femmes restent encore extrêmement minoritaires.

Je rencontre Hanny à Saint-Maurice, la gare où elle est rattachée, le jour où le bus et la locomotive du cen-

tenaire du SEV, repeints aux couleurs syndicales, avaient rendez-vous. La chaleur caniculaire est étouffante. Mais Hanny déborde d'énergie et ne s'économise pas.

## Féminiser la profession

Elle plaide pour une féminisation de sa profession, « pour créer un équilibre dans les équipes. Tout est très masculin et pensé par et pour les hommes. Ce qui pose des problèmes par exemple pour les temps de pause et l'accès aux toilettes. On demande de meilleures conditions qui sont fina-

lement plus agréables aussi pour les hommes qui sont contents après coup ! ». Les entreprises de transports veulent recruter davantage de femmes ? Hanny pointe du doigt les obstacles : « Commençons déjà à la base avec nos habits de travail ! Nous avons en partie les mêmes que ceux des hommes. Même en taille S, je pourrais m'envoler avec ! Par exemple il n'y a pas de shorts pour femmes. »

Ce métier qu'elle adore, Hanny en rêvait depuis très longtemps. Elle a baigné dans un univers familial où les locomotives occupaient une très grande place : « Mon grand-père déjà fabriquait des transformateurs pour locomotives. Et mon papa me racontait son travail et ses rencontres avec les mécanos. J'avais envie d'aller dans une loc, de conduire. »

## Quatre formations et quatre enfants

A l'adolescence, quand elle évoque son choix de métier, son père, ingénieur de locomotives chez Brown Boveri et qui connaissait bien ce milieu des mécanos, la décourage en lui disant que ce n'est pas fait pour elle. Il n'y avait alors qu'une conductrice de locomotive aux CFF. Elle prend un autre chemin. A 20 ans, elle quitte son travail à la commune qui ne l'intéresse pas et la campagne argovienne de Baden où elle a vécu une enfance heureuse avec ses deux sœurs et son frère pour aller apprendre le français à Genève. Elle enchaîne les formations techniques de façon très impressionnante : diplôme de programmeuse, brevet fédéral de gérante de caisse de

pensions. Avec deux enfants, les journées de 15 heures l'obligent à trouver un métier mieux adapté. Hanny fait un brevet fédéral de formatrice d'adulte et une formation de médiatrice économique. Deux autres enfants et un divorce plus tard, elle aurait pu en rester là, après ce parcours professionnel déjà très riche.

## Mieux qu'en rêve

« Je m'en rappelle encore très bien aujourd'hui. A 40 ans, je me réveille un matin, et je me dis : « Mais pourquoi je fais ça et pas ce que j'aurais toujours voulu faire ? » Et j'ai postulé aux CFF et c'est allé comme sur des roulettes. » Avec le recul, cette profession s'est-elle montrée à la hauteur de son rêve d'enfant ? « C'est encore mieux que ce que j'avais imaginé. Je m'éclate. »

Elle s'engage au SEV, à l'USS et en politique, au PS, pour pouvoir agir : « Bien sûr, si je suis au syndicat, c'est aussi parce qu'il y a des choses qu'il faut améliorer et je suis sensible aux injustices envers les femmes. L'entre-soi masculin est pénible, tant au niveau de la hiérarchie que des collègues. C'est difficile d'être entendue. Les chefs et les collègues ne comprennent pas toujours qu'avec des enfants, il faut une organisation du travail pensée aussi pour les mères. Les hommes ont souvent une femme à la maison. » Aux machos qui s'étonnent de son métier, elle répond avec malice : « Comme il y a tant d'hommes mécanos, je me suis dit que c'était un métier facile ! » Avec une force intérieure si puissante et communicative, Hanny fait fondre les préjugés comme neige au soleil.

## HONNÊTES GENS

Micha Dalcol

