



SEV N°1

Le journal du Syndicat du personnel des transports



MANOEUVRE

Stop au sous- effectif

▶ p. 6 et 7

ÉDITO de Barbara Spalinger
Vice-présidente du SEV

De la parole aux actes

Le 2 décembre 2019, une brève manifestation a eu lieu devant le siège principal des CFF. Une centaine de membres SEV ont remis à la direction du groupe CFF la résolution adoptée par la conférence CCT «Arrêtez votre furie de réorganisations - Pause svp!» avec un sabot d'arrêt symbolique.

Cette résolution contenait trois revendications: les délégué-e-s ont demandé une pause dans les réorganisations, mais aussi que les CFF se recentrent sur la stabilisation de l'exploitation et le renforcement du personnel pour assurer un bon service public, et enfin une meilleure écoute et une communication ouverte à l'attention des collaboratrices et collaborateurs.

La direction du groupe CFF a donné sa réponse. Elle a promis d'être plus attentive lors des réor-

ganisations, d'accorder la priorité au matériel roulant, aux ressources et au maintien du savoir-faire des cheminots, et qu'en ce qui concerne la communication interne, elle tâcherait d'éviter toute hypocrisie.

Nous pouvons nous réjouir de cette réponse car il y a tout juste une année, le son de cloche était très différent. Nous voilà donc en période de dégel...

Il faut dire que le SEV, grâce à son positionnement clair durant le deuxième semestre 2019, a bien contribué à ce dégel. Mais il est évident que les intentions exprimées par la direction du groupe CFF ne sont qu'un début et que des faits doivent maintenant corroborer ces paroles. Ceci partout, au quotidien, dans la voie, les bureaux, les centres d'exploitation et les dépôts. On y mesurera si les

promesses de la direction sont sérieuses: le ralentissement des réorganisations, la suspension de mesures inutiles...

Mais nous surveillerons en particulier un point: la communication, qui doit évoluer! Elle doit devenir transparente et franche. Et prendre en compte le fait que le personnel n'est pas juste un déversoir à messages mais que ce sont des personnes qui ont aussi leur mot à dire. Et concernant le savoir-faire ferroviaire: celui-ci ne se trouve pas au septième étage du siège principal de l'entreprise mais partout en Suisse, parmi le personnel, dans la surface.

Si la communication aboutissait à un dialogue, cela ne serait pas juste bénéfique - en plus d'être nécessaire - pour l'exploitation quotidienne. Non, cela serait une véritable reconnaissance!

Secteur Clean

Augmentation des allocations pour travaux pénibles. Succès du SEV

2

Navigation

Retour sur la Journée de la branche et les effets des cadences accélérées à la CGN

3 et 9

Horizon 2020

Le président du SEV, Giorgio Tuti, revient sur 2019 avec le regard vers l'avenir

5

WEP: succès partiel du SEV

Le projet WEP ne sera pas appliqué comme prévu initialement. Le SEV avait certes demandé son abandon pur et simple, mais le revirement annoncé en janvier après une pause de réflexion est déjà à saluer, même si le mal est fait pour certains employés des TCC qui avaient déjà planifié un changement de lieu de travail ou qui ont même déjà été transférés. « La grande majorité de ceux qui travaillent au TCC Bollwerk à Berne y restent, explique le secrétaire syndical SEV Jürg Hurni. Ceux qui travaillent au DGL de Zurich y restent. Par contre les spécialistes de l'information-clientèle devront aller de Berne à Olten. » Pour plus d'une centaine d'employé-e-s, le nouveau projet permet d'éviter un parcours plus long pour se rendre au travail.

Succès de la ZPV

Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs d'Assistance voyageurs, vont recevoir en janvier 2020 un cadeau de 450 fr. sous la forme de chèques Reka. Ce remerciement de KBC à l'attention du personnel après une année 2019 difficile résulte de la demande formulée par la ZPV. L'instabilité de l'horaire et les excuses quotidiennes qui y étaient associées, les services Cct quotidiens et les médiocres fonctionnalités techniques du matériel roulant ont mis la patience du personnel à rude épreuve. D'autres sujets et revendications seront discutés ces prochaines semaines.

«Silhouette»: plus de temps!

La réorganisation « Silhouette » de CFF Immobilier vise à simplifier la coopération entre les unités de Gérance, de Facility Management et de Gestion du portefeuille et à introduire un modèle de carrière continu. Toutefois, le SEV a jugé le calendrier de la réorganisation trop ambitieux et a demandé plus de temps pour impliquer les employé-e-s et les cadres. CFF Immobilier a pris à cœur les propositions du SEV et a repoussée d'un mois la date de lancement de « Silhouette », à septembre 2020. En outre, les contrats de travail basés sur la CCT peuvent être conservés, même si le poste mis au concours propose un contrat basé sur le CO.



Les participants à la journée Clean avec Hans Ruh (au milieu) qui a grandement contribué à la défense de l'allocation pour travaux pénibles pour le nettoyage des WC.

JOURNÉE CLEAN

Allocation plus élevée pour travaux pénibles

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Le 18 janvier à Olten, plus de 30 collaboratrices et collaborateurs des services du nettoyage et de la manœuvre qui travaillent à la division Voyageurs des CFF se sont rencontrés. Les thèmes de cette journée: le résultat des négociations sur l'allocation pour travaux pénibles et le «nettoyage ciblé sur les besoins» (projet «Cleaning 4.0»).

Le secrétaire syndical SEV Jürg Hurni a rappelé que les CFF avaient voulu supprimer au printemps 2019 l'allocation pour travaux pénibles qui se montait à 1 fr.45 pour le nettoyage des WC dans les trains de voyageurs. Ils avaient motivé leur décision par le fait que depuis le début 2018, le nettoyage des WC figurait dans la description de poste du personnel Cleaning et que cette tâche était donc déjà couverte par le salaire. Le SEV n'a pas accepté la suppression de la cette allocation pour une catégorie professionnelle qui n'a déjà pas un salaire élevé, parce que le nettoyage des WC est une tâche particulièrement désagréable et qu'elle donne tout à fait le droit à l'allocation pour travaux pénibles selon le règlement R 113.2. Bien sûr, les CFF ont fait la modification de la description de poste de manière unilatérale. Comme ils persistaient à vouloir maintenir cette suppression et voulaient même l'étendre au nettoyage des graffitis, le SEV s'est adressé aux médias. Le public a assez mal accepté cette attaque vis-à-vis des personnes du net-

Merci Hans Ruh!



Théologien et ancien professeur d'éthique sociale à l'Université de Zurich, **Hans Ruh** a expliqué à la journée Clean pourquoi la suppression de l'allocation pour travaux pénibles l'avait tellement choqué, et ce qui l'avait

poussé à faire une action de protestation dans les toilettes du train entre Zurich et Berne, le jour de son 86ème anniversaire: «Les CFF ont renforcé par cette décision les grandes inégalités salariales répandues un peu partout, péché mortel de l'humanité. Deuxièmement, je me suis indigné du manque de respect et de reconnaissance envers le personnel.» Grâce à l'écho médiatique, les CFF ont pris contact avec lui et l'ont rencontré, puis ils ont admis avoir commis une erreur. Il a donc pu laisser tomber sa menace d'occuper chaque semaine un WC d'un train.

toyage qui ont déjà de petits revenus. L'action de protestation courageuse de Hans Ruh (voir encadré) a grandement contribué à ce que les CFF négocient avec le SEV une solution transitoire acceptable pour 2019 et, à l'automne, une nouvelle solution pour 2020 et les années suivantes a été trouvée.

La somme de l'allocation pour le nettoyage des WC est considérablement plus élevée

Cette solution prévoit pour l'allocation pour le nettoyage des WC dans les trains de voyageurs les forfaits mensuels suivants:

- 50 francs pour le personnel Cleaning;
- 30 francs pour les chef-fe-s d'équipe Cleaning (car ces personnes sont employées selon leur description de poste à 60% pour les tâches de nettoyage);
- 20 francs pour le personnel de la manœuvre auquel on a attribué des travaux de nettoyage.

« A l'avenir, chaque collaborateur et collaboratrice Cleaning recevra pour le nettoyage des WC une allocation annuelle de 600 fr. pour les travaux pénibles », a expliqué Jürg Hurni. « Ceci représente une augmentation considérable du montant de cette allocation pour tout le personnel Cleaning. » Il n'y aura par contre pas d'allocation forfaitaire pour le nettoyage des graffitis sur les véhicules ni pour la vidange des systèmes fermés de WC. Ces travaux continueront d'être enregistrés séparément et les indemnités seront payées individuellement selon la directive P 142.5.

Jürg Hurni a souligné que le SEV a accepté une solution forfaitaire pour l'allocation pour travaux pénibles à la seule condition que ces tâches soient distribuées de manière équitable dans les teams. On verra si cela fonctionne, des tests pratiques seront faits en mars et en avril sur plusieurs sites. « Nous vous prions de faire appel au SEV si le nettoyage des WC est réparti sur quelques personnes seulement », a demandé aux collègues le secrétaire syndical Christoph Geissbühler qui animait la journée. « Et contactez-nous aussi pour tout problème ou toute question! »

Améliorer la situation des temporaires

Malheureusement, les CFF ne sont toujours pas prêts à octroyer des allocations pour travaux pénibles au personnel temporaire. Le SEV avait proposé une majoration de temps puisqu'une allocation en argent serait encaissée en partie par l'agence temporaire. « De manière générale, le SEV veut améliorer la situation du personnel temporaire », a affirmé la vice-présidente du SEV Barbara Spalinger. L'objectif du SEV est d'obtenir pour ces personnes des salaires équivalents à ceux des employés fixes, de même que pour les allocations. « Aidez-nous à recruter le personnel temporaire! » a demandé Barbara

Spalinger, « nous organiserons une assemblée pour eux au printemps. » Elle a rappelé que le SEV a baissé la cotisation de base pour le personnel temporaire de 30 à 22 francs par mois.

Besoin d'agir à CFF Immobilier

Barbara Spalinger a en outre annoncé que le SEV voulait aussi profiter des négociations sur un nouveau système salarial exigé par les CFF (qui débiteront probablement cet été) pour mettre à niveau les inégalités. « Il n'est pas admissible que le personnel de CFF Immobilier ne reçoive pas d'allocation pour travaux pénibles pour le nettoyage des WC. Ce n'est pas juste que pour le même travail désagréable, les uns reçoivent l'allocation et les autres pas. »

Inputs du Tessin

Les collègues tessinois ont amené des idées sur la manière de protéger le climat chez Cleaning, par exemple en utilisant plusieurs fois les mêmes chiffons. Ils ont aussi proposé que les collègues puissent faire des stages sur une base volontaire dans d'autres lieux de travail pour connaître les autres méthodes de travail.

Cleaning 4.0

« Il y a toujours moins de temps à disposition pour le nettoyage des trains et les perturbations et les changements de dernière minute augmentent. Par conséquent dans le nettoyage des trains les tableaux de service fixes ne peuvent plus être appliqués », a expliqué **Tobias Strahm**, chef du projet CFF « Cleaning 4.0 ». « Ceci nous pousse donc à avoir un nettoyage plus flexible « ciblé sur les besoins », grâce à des outils numériques. »

Les collaborateurs Cleaning reçoivent via la « Train Clean App » sur leur téléphone portable ou leur tablette les informations en temps réel sur les lieux où se trouvent les trains à nettoyer ainsi que sur leur état : sur l'app on voit ce que les teams Cleaning – et à l'avenir aussi le personnel des trains et des locs – ont inséré dans le système sur l'état des trains et sur les travaux de nettoyage qui ont été effectués récemment dans ces trains. Grâce à ces annonces, aux statistiques et aux notifications des capteurs (p. ex. les réserves d'eau dans les WC), les nettoyeurs décident eux-mêmes quels travaux effectuer dans quels trains durant le temps à disposition, et comment fixer les priorités.

Selon Tobias Strahm, le personnel apprécie d'avoir lui-même accès aux informations et l'utilisation de l'app, actuellement en phase de test, ne fait pas perdre trop de temps. L'accent est mis sur une bonne introduction et un accompagnement de tous les collaborateurs et collaboratrices, ainsi que des chef-fe-s d'équipe et de team. Leurs feedbacks serviront à améliorer le système.

GIORGIO TUTI répond

En finir avec le dénigrement et la haine

Le 9 février, nous voterons sur la protection contre la discrimination et les violence envers les personnes lesbiennes, gays et bisexuels. Pourquoi est-ce également une question importante pour le SEV ?

Avec l'élargissement du champ d'application de la norme anti-raciste, les lesbiennes, les homosexuels ou les bisexuels qui subissent une discrimination seront aussi protégés. De même qu'il est punissable d'inciter à la haine en raison de la religion ou de la couleur de peau.

Il est évident que nous soutenons cette cause qui est en accord avec nos valeurs fondamentales figurant dans la Charte SEV. Nous revendiquons l'égalité indépendamment du sexe, de l'âge, de la nationalité, de l'appartenance culturelle et religieuse - et également de l'orientation sexuelle. De plus, nous adoptons une position ferme contre toute forme de discrimination.

Cette dernière survient où l'on passe son temps, c'est-à-dire souvent au travail. Les personnes LGBTI sont par-

ticulièrement touchées: moqueries, remarques obscènes et exclusion sociale sont malheureusement vécues quotidiennement dans leur domaine professionnel.

On parle également de discrimination quand des personnes reçoivent leur congé ou se voient refuser un poste en raison de leur orientation sexuelle. Dans ce cas, l'élargissement du champ d'application de la norme s'applique et les parties concernées disposent enfin d'un moyen légal pour se protéger contre ces pratiques abusives.

Il n'est pas acceptable que des personnes soient marginalisées socialement et que des gens incitent à la haine. Des mesures doivent absolument être prises.

La votation du 9 février est un signal fort. Et nous disons clairement: votons Oui pour nous protéger de la haine!

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



BRANCHE NAVIGATION

« Le capitaine doit être bien entouré »



Le comité de la branche Navigation: Roger Maurer, Martin Schild, Barbara Schraner et Patrick Clot.

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Quelque 40 personnes ont rallié le lac des Quatre-Cantons à Lucerne le 22 janvier pour la journée de la Navigation. L'occasion pour les participant-e-s de découvrir les réalités des autres lacs pour mieux défendre les conditions de travail lors de négociations au sein de leur entreprise.

Lorsque des capitaines sont attaqués en justice parce qu'ils donnent des coups de sirène, quel est le rôle de l'entreprise et celui du syndicat? Nous avons déjà traité de cette question l'an dernier suite aux plaintes que des capitaines du Lac de Zurich ont dû affronter. Barbara Schraner est revenue sur cette mésaventure: «Un voisin du port de Stäfa a réclamé auprès de l'Office fédéral des transports. L'OFT lui a répondu que les sirènes étaient réglementaires.» Malgré cela, le quérelant a d'abord saisi la justice en 2018 contre trois capitaines avant d'être débouté. En 2019, d'autres plaintes sont déposées contre cinq capitaines cette fois. La justice maintient la ligne. Le SEV a défendu une position claire dans ce dossier, estimant qu'il en allait de la responsabilité

de l'entreprise d'offrir une assistance judiciaire aux employés attaqués car elle a un devoir de protection du personnel. Avec succès. Ce sujet a intéressé le plénum. D'aucuns ont rappelé qu'un capitaine peut être poursuivi s'il n'a pas actionné la sirène pour prévenir un accident.

Autre sujet parlant: la situation des anciens grévistes du Lac Majeur. «La situation est spéciale, a expliqué Angelo Stroppini, secrétaire syndical. Nous avons une CCT auprès de la SNL pour ceux qui naviguent sur le Lac Majeur. Elle est valable jusqu'à fin 2021. Les employés de la SNL du Lac de Lugano n'ont par contre pas de CCT et notre présence y est faible. Entrer en contact avec les employés de Lugano est très difficile.» Le matelot Gianluca Carini a rappelé que «des 34 grévistes du Lac Majeur, nous sommes encore 14 et nous essayons de conserver cette unité aussi en expliquant l'importance du syndicat aux nouveaux employés. Il n'y a qu'unis que nous pouvons être forts comme on l'a été.»

Le président central VPT a rebondi sur cette union: «Dans cette branche, on sent une forte solidarité, de la camaraderie. Le capitaine commande mais il ne peut rien s'il n'est pas bien entouré. La VPT c'est comme un bateau. J'en suis le

capitaine mais je ne peux rien faire si j'ai pas une commission, un comité, des membres qui me soutiennent. Je vous remercie pour votre engagement et le temps que vous donnez pour le syndicat.»

Parmi les autres thèmes, notons la problématique des sous-effectifs, l'absence de CCT pour les employés naviguant sur le lac de Constance, le nombre de jours de congé et de repos durant la saison haute et les résultats salariaux. Autant d'échanges qui ont permis à chaque section de comparer ses conditions de travail avec celles des autres syndiqué-e-s de la branche, même si comparaison n'est pas raison. Ces échanges permettent de négocier des améliorations.

Recrutement

Le responsable du recrutement de la VPT, René Schnegg, a félicité les sections. «Si le nombre de membres de la VPT est légèrement en baisse, les actifs sont en augmentation. C'est la preuve de la bonne santé et de l'activité des sections!» Pour aller dans le même sens, le vice-président SEV Christian Fankhauser a évoqué la force collective comme outil fondamental, à l'instar du résultat obtenu à la SOB (voir page 8).

En 2020, la VPT maintient son soutien financier aux sections qui recrutent. «Plus les actions sont ciblées, plus elles portent leurs fruits», a souligné René Schnegg. Et la Navigation dans tout ça? «27 nouveaux membres entre 2018 et 2019, un chiffre qui progresse depuis trois ans», s'est réjoui Gilbert D'Alessandro.

Nouveau site internet

Martin Ritschard a présenté la nouvelle page internet de la VPT, dont le design est semblable à celui du SEV. Le site présente des contenus spécifiques à la sous-fédération.

De son côté, Christian Fankhauser a appelé à glisser un double oui dans les urnes le 9 février (voir ci-dessus et en page 5). Parmi les moments-clés de 2020, il a appelé à participer à la récolte des signatures pour la 13e rente AVS, que l'USS va lancer début mars. «En Suisse, on a dit non aux 5 semaines de vacances et au salaire minimum! Invertissons cette tendance et améliorons les conditions de vie des retraité-e-s.» La manif pour le climat du 15 mai et celle de l'USS de septembre sont d'autres jalons cruciaux.

Enfin, le comité de la Navigation a été réélu: Barbara Schraner de la ZSG, Patrick Clot (CGN) et Roger Maurer (SGV) ont été rejoints pour la période 2021-2024 par Martin Schild, 40 ans, électricien et batelier au BLS. Il a été élu membre suppléant du comité.

Inscris-toi!

Voici les autres journées de branche de la VPT:

Branche Bus le 19 février, dès 10h.

Inscriptions jusqu'au 12.2.

Branche Rail et touristique, le 3 mars.

Inscriptions jusqu'au 23.2.

Branche retraités, le 11 mars 10h à Olten.

Délai d'inscription 24.2. sur le site de la VPT vpt-online.ch ou auprès d'Eric Russi, Sonnenweg 9, 6490 Andermatt, 079 330 84 38, eric.russi@vpt-online.ch, ou auprès de Vincent Brodard 079 633 26 54, vincent.brodard@sev-online.ch

Plus d'informations sur le site vpt-online.ch



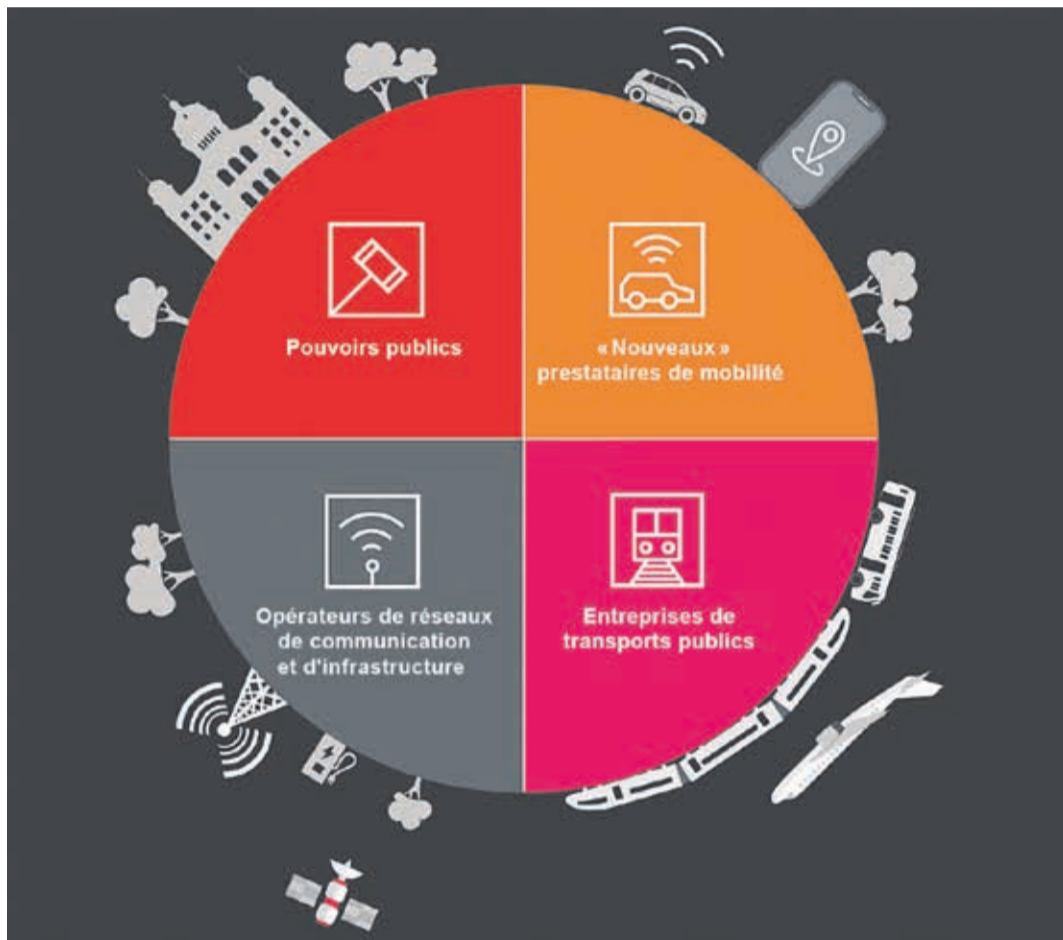
Triple victoire à l'aéroport de Genève. Dans les trois mandats dont le SEV-GATA s'occupe, des augmentations de salaire ont été obtenues. Chez **Swissport**, la hausse est de 0,6% et une prime équivalente pour les auxiliaires. Elle s'accompagne d'une prolongation des deux CCT jusqu'au 30 septembre alors qu'un vide contractuel menaçait au 1er janvier. Les négociations continuent. Pour le personnel d'**ISS**, la hausse est de 25 francs pour les employés mensualisés et de 20 centimes pour les employés à l'heure. L'obtention d'un congé paternité de 10 jours est à souligner. Chez **Engie**, l'augmentation des salaires mensuels est de 60 francs.

Dans les trois cas, nos secrétaires syndicaux Pablo Guarino et Patricia Alcaraz ont pu s'appuyer sur la participation et le travail sur le terrain des délégués.

De 2012 à 2016, le catering sur les trains ÖBB-Zügen était assuré par l'entreprise hongroise Henry am Zug entre Budapest et Salzbourg, respectivement Munich. Le personnel était soumis aux conditions de travail hongroises (500 euros net par mois). En 2016, les autorités ont sanctionné l'entreprise autrichienne d'une forte pénalité administrative pour non respect des standards minimaux et l'absence des documents nécessaires pour le personnel détaché. Un tribunal a confirmé la sentence, mais la plus haute juridiction administrative autrichienne a renvoyé l'affaire devant la Cour de justice européenne. Le 19 décembre, la Cour a décidé que tout était en ordre car les employés avaient travaillé «dans une large mesure» à Budapest (logistique, comptabilité) et y avaient toujours commencé et terminé leur service. Les deux ont tort, selon le syndicat autrichien Vida. Cette décision favorise les lieux de travail mobiles.

PWC PRÉSENTE UNE ÉTUDE «POUR UN SYSTÈME DE MOBILITÉ D'AVENIR EN SUISSE»

Ensemble nous donnerons de l'avenir à la mobilité



Quatre acteurs qui s'intéressent particulièrement à la mise en place d'un écosystème de mobilité.

Peter Moor

La mobilité en Suisse continue de croître. Elle devient de plus en plus exigeante et numérisée. On en viendra à bout seulement si tous les acteurs développent une vision commune. C'est ce que conclut une étude de l'entreprise PwC spécialisée en audit et en conseil.

«Le développement d'un écosystème de mobilité analogique et numérique en réseau est une nécessité urgente.» C'est la conclusion de l'étude de PwC (PricewaterhouseCoopers) réalisée avec le concours de l'Université de St-Gall et de l'Association Suisse des Télécommunications Asut. Il faut trouver de nouvelles formes de collaboration pour répondre efficacement au développement de la mobilité. Par leur écosystème, les auteurs visent à établir une nouvelle structure du système de mobilité en Suisse. Aucun doute pour eux: il est nécessaire d'agir! Il faut tenir compte d'une part des innovations technologiques, d'autre part des nouvelles at-

tentes de la clientèle, liées aux changements de comportement des pendulaires ou à l'accroissement du nombre de rentiers qui prennent plaisir à voyager. S'ajoute à cela la forte pression exercée par les prestataires mondiaux qui interagissent en Suisse également avec beaucoup d'argent et de nouvelles idées.

Maintenir les contrôles des autorités

Les auteurs soulignent le risque que «les évolutions dans le secteur de la mobilité échappent progressivement au contrôle des pouvoirs publics». Ceci parce que les entreprises mondiales de technologie sont très actives et qu'il existe un besoin pressant d'adaptation au niveau international, et que les dispositions réglementaires ne sont pas adaptées à l'évolution numérique ultrarapide. C'est pourquoi la main publique doit s'activer et «créer des incitations globales et un caractère contraignant pour le système de mobilité suisse», affirme l'étude.

Daniela Lehmann, responsable de la politique des transports au SEV, partage cet avis. Du point de vue du SEV, il est important de clari-

fier tout d'abord avec les acteurs concernés les rôles et les droits des autorités. Le but étant entre autres que les pouvoirs publics aient suffisamment de marge de manoeuvre pour atteindre les objectifs politiques fixés et que les nouveaux modèles d'affaires soient compatibles avec le service public.

Numérisation en tant que tendance absolue

La numérisation va énormément changer la mobilité selon l'étude. D'une part de manière directe parce que de nouvelles offres (par exemple Uber) et possibilités (liens entre les produits) voient le jour, d'autre part de manière indirecte car l'individualisation liée aux moyens numériques augmente et que de nouvelles formes de travail apparaissent. D'autres tendances influencent la mobilité indépendamment de la numérisation, ce sont l'évolution démographique et la conscience climatique croissante.

L'étude fait également apparaître les contradictions qui surgissent dans l'évolution actuelle, par exemple entre les exigences au niveau du confort et les attentes en matière de baisse des prix, ou alors entre l'individualisation croissante découlant des instruments numériques et les craintes élevées au niveau de la protection des données.

L'Etat doit mener la barque

De manière peu étonnante, les auteurs de PwC mentionnent la réglementation en tant que premier obstacle au changement du système de mobilité en évoquant la nature et la densité des prescriptions. D'autres éléments décrits comme des barrières par les auteurs sont les structures vieillottes, le financement du système de transport compliqué et contrasté, les orientations divergentes des prestataires privés et publics ainsi que la réticence en matière d'échange des données.

Ils lancent un appel à quatre groupes concernés qui doivent se mettre d'accord: d'abord les pouvoirs publics, donc tous les acteurs aux niveaux fédéral, cantonal et communal, ensuite les transports publics en tant que prestataires du service public, puis les nouveaux prestataires dans le système des transports comme par exemple les entreprises de car-sharing et finalement, les exploitants des infrastructures des transports et de la communication. Tous ces protagonistes sont appelés dans l'étude à développer une vision commune, toutefois la gouvernance globale et la coordination du système de mobilité devront rester dans les mains du politique et des autorités. Les autres acteurs

de la mobilité devront quant à eux «se réunir pour former un organe de coordination et jouer en particulier un rôle d'experts». Concrètement, la création d'un Office fédéral de la mobilité est recommandée. Un tel office aurait «une vision d'ensemble intégrée sur le système de mobilité et pourrait harmoniser toutes les décisions qui concernent le domaine des transports et de l'aménagement du territoire». Pour Daniela Lehmann ceci est une approche pertinente: «L'évolution vers des chaînes de mobilité composées de plusieurs éléments de mobilité et la disparition des limites entre les transports publics et les transports individuels motorisés vont à long terme remettre en question la structure actuelle des offices fédéraux.»

La nécessité de définir une vision globale est la principale conclusion de cette étude, elle est accompagnée de six autres recommandations concrètes allant dans le sens d'une collaboration et d'une mise en réseau. A plusieurs reprises les transports publics et leur système de réseau sont cités en tant que modèle. L'étude souligne également qu'un personnel compétent continuera de jouer un rôle central dans un «écosystème de mobilité en réseau».

Ensemble nous gagnerons

Selon l'étude, les transports publics représentent un système beaucoup trop autonome et replié sur soi. La recommandation principale est une mise en réseau des différents prestataires – publics et privés, rail et route, collectifs et individuels. «Les besoins nouveaux des clients et l'évolution de leur comportement d'utilisation forcent les entreprises de

L'étude se trouve sur internet en allemand : pwc.ch/future-of-mobility

transports publics et les prestataires de mobilité à s'adapter. Il n'y a guère d'acteurs en Suisse qui seraient capables de venir à bout à eux seuls de telles exigences et de proposer toute l'offre et les prestations désirées d'une même main.» Daniela Lehmann donne un avis différencié sur cette vision d'une mobilité suisse d'avenir: «Pour réussir ensemble dans le cadre d'un nouveau système de mobilité, tous les prestataires, privés comme publics, devront s'efforcer de négocier des conditions de travail sur une base de partenariat social. Il faudra de plus que l'accès soit accordé seulement aux acteurs de mobilité qui ne seront pas obnubilés par les bénéfices.»

s'annoncer jusqu'au 21 février auprès du président central de leur sous-fédération SEV ou du secrétaire syndical SEV Philipp Hadorn, philipp.hadorn@sev-online.ch.

Élections complémentaires à la CoPe P

En outre, des candidats sont recherchés pour la CoPe division Voyageurs, circonscription électorale P-Support (1 siège). Pour la **CoPe surface P Operations-Assistance clientèle**, circonscription électorale **Ouest** (4 sièges). Pour la **CoPe surface P-O-Cleaning/Manoeuvre: Ouest** (1 siège). Pour la **CoPe surface P TPO**, circonscription électorale **Genève, Lausanne, Fribourg, St-Maurice** (1 siège). Pour la **CoPe surface P Support**, 3 circonscriptions électorales dont **Genève, Lausanne** (1 siège par circonscription). Les membres

SEV intéressés peuvent s'annoncer jusqu'au 21 février auprès du président central de leur sous-fédération SEV ou du secrétaire syndical SEV Jürg Hurni, jueerg.hurni@sev-online.ch

Élections complémentaires à la CoPe Immobilier & Unités Centrales

Le SEV recherche également des candidats pour la **CoPe division IM/K**, circonscription électorale Unités centrales (1 siège) et pour la CoPe surface Immobilier-Facility Management, circonscription électorale Centre (1 siège). Membres SEV intéressés : s'annoncer jusqu'au 21 février auprès du président central de sa sous-fédération SEV ou du secrétaire syndical SEV Patrick Kummer, patrick.kummer@sev-online.ch.

Infos supplémentaires sur l'intranet CFF.

ÉLECTIONS COPE À CFF INFRASTRUCTURE ET PARTIELLES CHEZ P, C ET K/IM

Recherchés: candidats CoPe

SEV A chaque fois qu'une nouvelle CCT CFF est conclue, toutes les commissions du personnel sont soumises à réélection. Ceci a été fait dans les divisions Voyageurs, Cargo et Immobilier & Unités Centrales en 2019. Les **élections générales dans toutes les CoPe** de la **division Infrastructure** débutent maintenant. Le SEV recherche des candidats pour l'ensemble des CoPe Infrastructure, aux niveaux division et surface. Travailles-tu dans cette division?

T'intéresses-tu au travail très varié de la CoPe? Es-tu membre SEV? Si oui, annonce-toi jusqu'au **21 février** auprès du président central de ta sous-fédération ou du secrétaire syndical SEV Urs Huber, urs.huber@sev-online.ch.

Élections complémentaires à la CoPe Cargo

Le SEV cherche aussi des candidats pour occuper deux sièges de la **CoPe surface Cargo Ouest**. Les membres SEV intéressés peuvent



L'ENTRETIEN DU DÉBUT D'ANNÉE

«Aucune baisse des salaires ou des rentes ne sera tolérée»

Elisa Lanthaler
elisa.lanthaler@sev-online.ch

En ce début d'année, nous faisons avec le président SEV Giorgio Tuti une rétrospective de l'année 2019 riche en événements, avec notamment le centenaire du SEV. Nous évoquons aussi les thèmes et les défis qui nous occuperont syndicalement en 2020.

En 2019 le SEV a fêté ses 100 ans, ce qui a été un événement important. Quels sont les meilleurs moments que tu as passés?

Giorgio Tuti: 2019 a été une année extrêmement dense. En plus des affaires courantes telles que les négociations CCT et autres négociations avec nos partenaires sociaux, du traitement des questions de politique des transports et de politique sociale, il y a eu le congrès et le centenaire. Nous avons eu bien à faire. Notre syndicat a touché ses limites en ce qui concerne la masse de travail. Malgré tout, nous pouvons considérer cette année écoulée avec satisfaction, plaisir et fierté. Depuis la fête d'ouverture le 3 juin avec la Conseillère fédérale Simonetta Sommaruga et beaucoup d'autres invités jusqu'à la cérémonie de clôture du 30 novembre, sans oublier le tour avec le bus: tout ce qui a été accompli était de grande qualité, on peut vraiment en être fier! J'aimerais profiter de cette occasion pour remercier toutes les personnes qui ont contribué à ce succès. Un des

points forts a été les nombreuses rencontres et discussions avec nos membres autour du bus: l'occasion de voir aussi ceux que nous ne voyons pas d'habitude. Ceci m'a fait tout particulièrement plaisir.

Concernant les affaires courantes: quel est ton bilan pour 2019?

Le but du syndicat est d'améliorer les conditions de travail et sociales. Nous avons beaucoup fait pour cela en 2019. Nous avons renouvelé et amélioré des conventions collectives de travail et donc aussi des conditions d'engagement. En ou-

tre par le biais de manifestations que nous avons planifiées et dirigées, nous nous sommes aussi positionnés et renforcés en tant qu'organisation.

Mais en 2019 il y a aussi eu des moments difficiles...

Oui, le décès de notre collègue Bruno en août dernier a ébranlé tout le syndicat. La minute de silence à Zurich était un moment très difficile pour tous. Et ceci s'est passé simultanément à une manifestation festive planifiée pour le centenaire. Dans cette situation non seulement l'organisation mais aussi les collègues de Zurich ont su faire preuve du tact nécessaire.

Cet accident tragique a soulevé de nombreuses questions et discussions qui nous préoccupent encore en 2020.

Nous avons dû poser la question fondamentale suivante: quelle est en fait la tâche principale d'une entreprise de transports publics? Il



La vision de Giorgio Tuti pour 2020? Vidéo de l'interview disponible sur notre site: sev-online.ch

s'agit sans aucun doute de proposer des prestations sûres pour la population à des prix corrects et d'avoir du personnel motivé et bien formé qui bénéficie de conditions d'engagement acceptables. Les entreprises de transports doivent être en mesure d'accomplir ceci.

Nous allons devoir mener une discussion sur le service public dans laquelle les entreprises devront se recentrer sur leur véritable tâche principale. Et tout le reste devra attendre, par exemple les réorganisations à gogo, jusqu'à ce que ce mandat soit rempli.

Qu'est-ce que cela signifie pour nos discussions en cours avec les CFF?

Nous continuerons d'exiger que les CFF stoppent toutes ces réorganisations et tout ce qui pourrait les empêcher de réaliser leur tâche principale. On ne peut pas ignorer l'évolution ni

les visions d'avenir mais on peut en tenir compte seulement si on arrive à maîtriser son activité principale. Ce qui n'est pas le cas actuellement.

Quels sont les autres points forts pour 2020?

Nous devons poursuivre les dossiers de politique contractuelle qui n'ont pas pu être bouclés en 2019. Nous allons tout mettre en oeuvre pour conclure une convention collective de travail dans toutes les entreprises de transports publics du pays. Nous allons renouveler les CCT, les améliorer et conclure de nouvelles conventions collectives. C'est cela notre tâche principale.

Mis à part cela il y aura en 2020 des thèmes pour lesquels nous devons nous mobiliser. Le premier nous attend déjà au tournant: avoir de bonnes conditions d'engagement et un bon niveau de vie sous-entend d'avoir de bonnes rentes. Dans le cadre de l'USS, nous nous sommes engagés pour le lancement de l'initiative sur une 13e rente AVS. La récolte de signatures débute au printemps. Le SEV, avec ses sous-fédérations et ses sections, va apporter sa contribution et remplir son quota afin de permettre d'atteindre rapidement le nombre de signatures nécessaires.

Quelles sont les autres échéances?

Il y a par exemple le 15 mai, la jeunesse pour le climat et sa grève pour le futur. Le SEV leur apportera son soutien. Puis, en relation avec la grève des femmes 2019, il y aura le 14 juin des actions auxquelles le SEV contribuera. Et nous voulons bien sûr être bien visibles et nous faire entendre lors de la manif de l'USS en septembre.

En 2019 il y a eu des attaques lancées contre l'AG FVP. Que va-t-il se passer avec cela?

Nous continuerons à combattre toutes les sortes d'attaques. Historiquement les FVP constituent une partie du salaire, resp. des rentes. Ce ne sont pas des cadeaux. Et nous n'accepterons aucun démantèlement au niveau des salaires et des rentes.

En 2020 également le SEV a de grands objectifs en matière de recrutement des membres. Comment allons-nous procéder?

Tout comme les entreprises de transports publics, nous aussi avons le problème des enfants du babyboom qui vont partir à la retraite. C'est pourquoi nous devons parvenir à recruter les nouveaux jeunes collaborateurs. Nous restons fidèles à notre principe de base «les membres recrutent les membres» qui a fait ses preuves, mais nos secrétaires syndicaux sont aussi présents sur le terrain pour les soutenir.

Nous devons parvenir à gagner la majorité des jeunes à la cause du SEV, afin de maintenir notre taux d'organisation dans les entreprises, voire l'augmenter. C'est le B.A.-BA d'une position de négociation forte.

Votations fédérales: deux fois Oui le 9 février

Des logements abordables et une protection contre la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle, ce sont les deux thèmes soumis en votation le 9 février. Le SEV les soutient tous les deux.

La norme pénale anti-racisme doit être complétée par un critère relatif à l'orientation sexuelle. Ainsi les lesbiennes, les homosexuels et les bisexuels seront également protégés (voir page 3).

L'initiative «Davantage de logements abordables» veut obliger la Confédération et les cantons à encourager la construction de logements à bons prix. Dans toute la Suisse au moins 10% des nouvelles constructions doivent être d'utilité publique. En clair elles doivent appartenir à des organisations sans but lucratif. «L'initiative s'attaque

au coeur du problème», explique le président SEV Giorgio Tuti. Les communes auront un accès prioritaire aux parcelles pour la construction de bâtiments d'utilité publique. Car ce que l'on paie pour un logement dépend beaucoup de l'identité du propriétaire: ce sont les spéculateurs immobiliers qui sont à l'origine des prix très élevés sur le marché. Ils sont toujours en quête de bénéficiaires sans prendre garde aux conséquences. «De telles spéculations n'apportent rien d'autre que des logements impossibles à payer pour les jeunes et les familles», affirme Giorgio Tuti. Les ménages avec des bas et moyens revenus sacrifient chaque mois entre 25 et 35% du salaire pour le loyer, ce qui pour beaucoup n'est pas supportable.

REPORTAGE À GENÈVE

Conditions de travail dégradées à la manœuvre



Qamil Lutfiu, mécanicien de manœuvre, aime son métier mais déplore les dégradations de ses conditions de travail en raison du manque chronique de personnel.

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Fin décembre, la rédaction s'est rendue à Genève pour voir et écouter le personnel de la manœuvre qui travaille depuis trop longtemps en sous-effectif en mode dégradé. Il doit alors laisser tomber de nombreuses tâches liées à la qualité et met en danger sa sécurité et sa santé. Les collègues souffrent de cette situation que le SEV a dénoncée. A cela s'ajoutent des outils de communication et de planification défaillants comme LISA et SOPRE. Malgré les mesures prises par les CFF, le retour à la normale prend du temps.

En dépit d'une température relativement fraîche, le soleil qui perce l'épaisse couche de brouillard rend le travail en plein air sur les voies plus agréable en cette fin de mois de décembre. Nous sommes à Montbrillant, derrière la gare de Genève Cornavin, où travaille le personnel de la manœuvre. C'est lui qui permet de préparer les trains qui sortent des ateliers, qui met en place ou gare des rames avant ou après les heures de pointe. Normalement, le travail se fait en binôme. Le mécanicien de manœuvre a la formation pour conduire les véhicules et l'employé de manœuvre travaille sur la voie ou aide à la conduite. Si ce travail n'est pas exécuté dans de bonnes conditions, cela se répercute immédiatement sur les voyageurs. Ils ne pourront, par exemple, pas disposer des toilettes puisque c'est ce personnel de manœuvre qui amène les trains pour la vidange.

Informations contradictoires

A notre arrivée à Genève, nous sommes reçus par Qamil Lutfiu. Il travaille depuis plus de 10 ans comme mécanicien de manœuvre et préside depuis bientôt deux ans la section genevoise de la RPV. Avant qu'on le rejoigne, il a déjà effectué un certain nombre de tâches. Ce matin-là, il a appris que son collègue tombé malade la veille ne sera pas là. Faute de per-

sonnel de réserve, il n'y a personne pour le remplacer toute la journée. La journée s'annonce difficile. Qamil apprendra au compte-goutte qu'un collègue lui sera attribué pour une tâche ou l'autre. Quand on le rejoint, il vient de recevoir l'information sur sa tablette que sa prochaine prestation, amener une rame au nettoyage extérieur, est supprimée. Entretemps, un de ses collègues, employé de manœuvre, a reçu lui l'information sur sa tablette que cette tâche lui a été ajoutée, qu'elle est maintenue et qu'il faut venir prêter main forte à Qamil. Ce n'est ici qu'un exemple parmi d'autres des problèmes rencontrés quotidiennement avec SOPRE, le programme de répartition du travail et des tours de service. Dans le doute, Qamil se renseigne auprès des régulateurs qui gèrent leur travail depuis la centrale de Lausanne. Le temps qu'il reçoive l'information, il est trop tard pour effectuer la tâche qui est reportée. Son collègue venu l'aider le quitte car on lui a attribué une autre mission.

Selon son planning, Qamil doit ensuite amener une seconde rame à deux étages au lavage. Les prescriptions ne lui permettent pas d'effectuer cette tâche seul. Il ne peut pas conduire et regarder en même temps que les infrastructures du nettoyage ne causent pas des dégâts matériels aux voitures qui peuvent vite se chiffrer en millions. Pourtant, bien qu'on ne lui ait pas affecté un remplaçant pour son binôme, cette prestation n'a pas été annulée sur sa tablette. Sans doute encore un bug de SOPRE qui n'est « pas au top » critique Qamil. En outre, le système ne permet plus l'entraide : « Même si je ne peux pas couper ou crocher deux véhicules, je pouvais donner un coup de main et piloter. Là, c'est fini. On ne peut plus aider. Je ne sais plus quel tour fait mon collègue. Je ne vois que mes tâches », constate-t-il. Seule la centrale a une vue d'ensemble, ce qui n'était pas le cas auparavant.

Il doit néanmoins déplacer cette rame non-nettoyée car il doit laisser la place pour une autre rame. Les signaux lumineux de manœuvre indiquent qu'il peut avancer. Après quelques

manœuvres, il laisse la rame malheureusement sale. Un mécanicien de loc viendra la chercher ensuite pour la remettre dans le circuit. Qamil croise un de ses collègues qui lui dit que lui aussi a des problèmes pour trouver le train dont il doit s'occuper. « Je ne sais pas où il arrive en gare. Il y a juste le numéro du train et le fait qu'il est à Genève! », explique-t-il. Un autre mécanicien de manœuvre raconte qu'il a reçu il y a quelques jours sur sa tablette la mission de décrocher deux rames. Heureusement, il n'a pas accepté de le faire, même pour rendre service, car cela ne fait pas partie de ses prérogatives. Il ne dispose pas de l'équipement de sécurité requis - gants et casque - pour les tâches demandées et cela aurait pu être très dangereux. Et s'il doit ensuite conduire, il risque de mettre sur les sièges de la graisse provenant des tampons. En plus du manque de personnel, s'ajoute donc un flou et une incertitude sur le déroulement de la journée, la validité des informations sur sa tablette et les décisions à prendre. Le personnel déjà stressé au niveau de la sécurité en se trouvant sur des voies où circulent des trains à vitesse élevée se passerait vo-

lontiers de ces problèmes supplémentaires d'organisation et de communication.

La spirale du mode dégradé

Le personnel a à cœur de mener à bien sa mission de service public mais, depuis quelques mois, à Genève, il doit travailler « en mode dégradé ». En raison d'un manque de main d'œuvre, le travail qui est normalement prévu pour deux personnes en binôme n'est assuré le plus souvent que par une personne. Ce qui demande plus de temps pour préparer un train quand on doit se rendre rapidement de l'arrière à l'avant du train car on n'a plus l'œil du collègue qui permet de manœuvrer sans devoir remonter à pied la rame pour la conduire de l'autre côté. D'autres tâches sont purement et simplement annulées, non sans couacs dans la communication comme on l'a vu, et le nettoyage des rames est reporté et la qualité pour les usagers s'en ressent. Comme le dit Qamil, « c'est un engrenage ». Il ne se sent pas vraiment soutenu par sa hiérarchie, avec des décisions souvent prises à Berne loin du terrain : « Ils formulent des objectifs d'économie



Ordre, contre-ordre et désordre. Sur sa tablette, les informations de SOPRE sont souvent peu fiables.



en centaines de milliers de francs à faire sur le nettoyage sans trop se soucier de savoir comment. Mais nous, sur le terrain, on doit quand même faire le travail et nous manquons d'informations. Personne ne sait vraiment ce qu'il faut faire. Il faut se débrouiller. Ou alors, on reçoit les infos à la dernière minute. Il faut alors courir en gare et cela touche la sécurité. Et travailler neuf jours de suite parce qu'il manque des collègues, c'est trop», déplore-t-il.

Cette pénurie de personnel est liée à des prévisions des besoins d'engagement de personnel trop modestes liées à une volonté d'économie aux CFF à tous les étages et de suppression de réserves vues comme improductives. La fatigue s'accumule et l'absentéisme augmente. Les maladies ou les démissions qui s'en suivent font encore baisser les effectifs. Et le temps de former une nouvelle équipe, ce qui prend tout de même quelques mois, la spirale à la baisse tarde à se résorber. Les heures sup explosent, ce qui pèse sur la santé et la sécurité de nos collègues de la manœuvre. Devant la pression qui implique ce mode dégradé en vigueur depuis trop longtemps, ce sont les organismes qui lâchent. Et, avec moins de collègues, l'intensité du travail augmente encore. Un véritable cercle vicieux.

Des économies qui coûtent cher

La crainte est que le mode dégradé devienne gentiment la nouvelle norme. Non seulement les conditions de travail se dégradent mais la qualité du service aussi et celle de l'image des CFF. Les économies réalisées dans une unité pour tenir son budget finissent donc par coûter très cher à l'entreprise. Le SEV a tiré la sonnette d'alarme en avril déjà et les mesures annoncées devraient permettre de détendre la situation (voir encadré), sans que les CFF ne s'engagent toutefois à tout mettre en place pour un retour à la normale. Par ailleurs, dans ce contexte déjà tendu, des prestations supplémentaires avec le nouvel horaire le 15 décembre et la mise en service du Léman Express, qui nécessite trois tours de service quotidiens supplémentaires à couvrir, sont venues s'ajouter.

Ces instants passés avec Qamil, même si son travail peut varier d'un jour à l'autre, sont tout de même relativement représentatifs des conséquences des problèmes de manque de personnel qui se cumulent et des problèmes de communication et de planification avec SOPRE. Le «mode dégradé» désigne à la base un fonctionnement exceptionnel dans le cadre d'une guerre ou d'une catastrophe. Rien ne justifie que les CFF prolongent ce mode de travail. La philosophie «faire plus avec moins» a vécu. Et l'arrivée d'une nouvelle direction aux CFF permet d'espérer l'instauration d'un nouveau paradigme où prime le service public et la volonté de donner à nos collègues les moyens en personnel et en matériel adapté pour qu'ils puissent accomplir au mieux leur travail.



Qamil aux commandes d'une RABe 511.

Le début de 2020 restera tendu

Yves Sancey

Les conditions de travail très difficiles à la manœuvre à Genève liées au mode dégradé qui pèse sur la santé de nos collègues a conduit à un échange de courriers entre le SEV et les CFF et à des mesures qui, on peut l'espérer, devraient permettre de détendre la situation.

Après un premier courrier le 25 avril qui rendait attentif les CFF aux problèmes de temps de travail à la manœuvre de Genève qui avait conduit à la formation de quatre mécaniciens supplémentaires, notre collègue René Zürcher, secrétaire syndical SEV en charge des CFF en Romandie, a mis en demeure la régie fédérale d'agir dans une seconde missive le 5 décembre. Le syndicaliste y rappelait sa préoccupation pour «les conditions de travail de la manœuvre à Genève» et exprimait son «inquiétude quant à la santé du personnel et à la sécurité de l'exploitation».

Le SEV exigeait de prendre «des mesures supplémentaires qui s'imposent afin de rétablir une situation acceptable. Soit de permettre aux collaborateurs et collaboratrices de bénéficier du temps de repos qui leur est dû et qui est nécessaire à la préservation de leur santé, de permettre à chacun de bénéficier des vacances auxquels ils ont droit.»

Dans sa réponse du 23 décembre, Claudio Pellettier, responsable de la conduite des trains et manœuvre aux CFF, reconnaît que les mesures prises courant 2019 «n'ont malheureusement pas porté leurs fruits»,

qu'il fait son possible «pour éviter de travailler «en mode dégradé» et que «la situation en 2020 doit impérativement s'améliorer.»

Pour cela il annonce qu'il a «entrepris des actions supplémentaires», soit l'engagement de sept nouveaux collaborateurs opérationnels dès juin 2020, dont trois mécaniciens de manœuvre parmi eux, et un répartiteur supplémentaire dès janvier. Il concède que «les premiers mois de l'année 2020 resteront tendus» tout en étant convaincu que cette «offensive de recrutement permettra à terme de détendre la situation».

René Zürcher est content que les CFF prennent la mesure de la gravité de la situation à Genève, tout en s'inquiétant de savoir si l'arrivée de ces nouvelles personnes sera suffisante pour redonner un peu d'air à nos collègues dans le rouge depuis trop longtemps et que les départs ou maladies ne se multiplient pas dans le premier semestre 2020.

Par ailleurs, les problèmes liés aux outils de communication et de planification défectueux comme LISA et SOPRE demeurent et continueront de poser des problèmes dans le travail quotidien.



INTERVIEW DE HANSPETER EGGENBERGER

RPV exige des engagements

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Le Journal SEV a demandé au président central de la sous-fédération du personnel de la manœuvre (RPV) ce qu'il pensait de la situation que vit le personnel de la manœuvre aux CFF.

A Genève, le SEV s'est vu contraint d'intervenir face aux mauvaises conditions de travail vécues par le personnel de la manœuvre du trafic voyageurs. De tels problèmes se rencontrent-ils aussi ailleurs?

Oui, en de nombreux endroits la situation du personnel est tendue, et ceci à tous les niveaux. On leur demande toujours plus souvent et à court terme de travailler pendant leurs

jours de repos. Ils accumulent ainsi les heures supplémentaires, avec des incidences sur leur temps de repos. Avec la fatigue et le stress augmente alors le risque d'erreurs, d'accidents et de maladie. A cela s'ajoutent les problèmes récurrents avec Sopre et Lisa.

Est-ce que les CFF sont conscients qu'ils doivent recruter du personnel?

Il est difficile de juger s'ils font vraiment tout leur possible pour recruter. Trouver du personnel compétent et motivé n'est pas une tâche facile, il est vrai. Très souvent, des collaborateurs, issus d'autres domaines, démissionnent après un certain temps parce que le travail en équipes pendant la nuit et le week-end les met sous pression. Par ailleurs, dans notre catégorie professionnelle, le salaire ini-

tial est très bas et il faut 20 ans pour atteindre le sommet de la classe salariale. Avec de tels salaires, on trouve une place dans le domaine privé, sans travail en équipes.

Que demandent maintenant le SEV et la RPV?

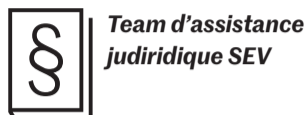
Nous affirmons depuis longtemps que le vieillissement du personnel de la manœuvre engendre un accroissement de blessures au genou ou à la hanche, ainsi que d'autres problèmes de santé dus à l'âge. C'est de jeunes collaborateurs dont nous avons besoin. Force est de constater que les CFF ont négligé le recrutement du personnel. Ceci d'autant plus que jusqu'à présent tout a fonctionné tant bien que mal, car le personnel travaillait toujours davantage et plus vite, subissant une augmentation de stress, une mise en péril de la sécurité et des conséquences sur la santé. Mais cela ne peut pas continuer ainsi! Il est nécessaire que nous puissions travailler normalement. On a besoin de plus de personnel pour pouvoir assurer l'exploitation.



Hanspeter Eggenberger.

ANGLE DROIT

Assurances sociales: nouveauté en 2020



Team d'assistance
juridique SEV

1er PILIER - AVS

Approuvée le 19 mai 2019 par le peuple, la Réforme fiscale et financement de l'AVS (RFFA) entre en vigueur le 1er janvier 2020. Si la majorité des nouvelles dispositions concernent l'imposition des entreprises, trois d'entre elles visent à augmenter les recettes de l'AVS de près de 2 milliards de francs par an.

Pour la première fois en plus de quarante ans, le taux de cotisation à l'AVS est relevé, en l'occurrence de 0,3 point pour les personnes salariées. Il passe ainsi de 8,4 à 8,7 %. La majoration est prise en charge pour moitié par les employés (0,15 point) et pour moitié par leurs employeurs (0,15 point). Les cotisations AVS/AI/APG/AC prélevées sur le salaire se montent au final à 12,75 % en 2020 (contre 12,45 % en 2019). Le taux de cotisation AVS des indépendants passe de 7,8 à 8,1% en cas de salaire supérieur à 56'900 francs par an. Pour les revenus plus bas, un barème dégressif est utilisé avec des échelons qui vont désormais de 7,55 % à 4,35 %. Si le revenu annuel est égal ou inférieur à 9400 francs, l'indépendant paie la cotisation AVS minimale qui passe de 395 à 409 francs.

Pour les personnes sans activité lucrative, la cotisation minimale AVS/AI/APG passe de 482 à 496 francs par an ; la cotisation maximale de 24 100 à 24 800 francs par an. Dans l'assurance AVS/AI facultative, la cotisation minimale est portée de 922 à 950 francs ; la cotisation maximale de 23'050 à 23'750 francs. Cette mesure devrait rapporter quelque 1,2 milliard de francs supplémentaire à l'AVS.

La deuxième disposition est l'attribution de la totalité du pourcentage de TVA lié à la démographie - prélevé depuis 1999 - à l'AVS. Actuellement, 17 % de ce « pour-cent démographique » reviennent à la Confédération,

qui finance ainsi sa part aux dépenses de l'AVS. En 2020, cette réaffectation devrait entraîner des recettes supplémentaires pour l'AVS de l'ordre de 520 millions de francs.

La Confédération augmente par ailleurs sa contribution à l'AVS, de 19,55 % à 20,2 % des dépenses de l'assurance. En 2020, près de 300 millions de francs supplémentaires devraient être versés à l'AVS par ce biais.

2ème PILIER -

PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE

Le taux d'intérêt minimal dans la prévoyance professionnelle obligatoire reste fixé à 1 % en 2020. Le Conseil fédéral a suivi la Commission fédérale LPP qui lui recommandait de le maintenir au niveau des années précédentes. Le taux d'intérêt minimal ne concerne que les avoirs relevant du domaine obligatoire du 2e pilier. Pour le reste, les instituts de prévoyance sont libres de fixer une autre rémunération. Le taux de 1 %, en vigueur depuis 2017, est le plus bas de l'histoire de la prévoyance professionnelle suisse.

Adaptations des rentes : Au 1er janvier 2020, certaines rentes de survivants et d'invalidité de la prévoyance professionnelle obligatoire sont adaptées pour la première fois à l'évolution des prix. Les rentes ayant pris naissance en 2016 sont augmentées de 1,8 % ; celles nées en 2010, 2013 et 2014 de 0,1 %

ASSURANCE-MALADIE

Hausse des primes maladie : En 2020, la prime moyenne de l'assurance obligatoire des soins augmente en moyenne de 0,2 % pour s'établir à 315,14 francs. Dix cantons (AG, BE, BS, LU, SH, SO, SZ, VD, ZG et ZH) connaissent néanmoins une infime baisse (de -0,8% sur Vaud quand même). Dans cinq cantons (AR, GR, NE, TI et VS), la hausse dépasse les 1,5 % (NE: +2,5% et VS: +2,2%). Et, dans les onze cantons restants, elle se situe entre 0 et 1,5 % (FR: +1,3%, GE et JU: +0,2%).

1,6% D'AUGMENTATION DE LA MASSE SALARIALE

SOB: la mobilisation a payé

Elisa Lanthaler Après trois rondes de négociations et une assemblée des membres au cours de laquelle s'est nettement manifesté le mécontentement de la base au Südostbahn (SOB), une solution consensuelle a pu être trouvée pour l'évolution salariale 2020.

Le 20 janvier, lors de la quatrième ronde de négociations, la chemin de fer du Sud-Est et les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur une augmentation de la masse salariale d'environ 1,6% pour 2020. L'ensemble du personnel reçoit une participation aux résultats s'élevant à 600 francs chacun. Le montant restant sert aux augmentations salariales individuelles selon le système salarial du SOB. « Nous sommes satisfaits d'être parvenus à un accord », affirme Claude Meier, secrétaire syndical SEV. En effet, le chemin pour y arriver s'est avéré difficile: après trois rondes de négociations infructueuses, alors que le SOB restait fixé sur le principe d'une augmentation salariale individuelle de 1%, les négociations salariales ont finalement été interrompues. Le SEV, le VSLF et transfair ont invité les membres à une assemblée le 13 janvier pour discuter de la suite à donner.

« Les gens sont venus en si grand nombre que beaucoup n'ont pas trouvé de place autour

des tables, raconte Claude Meier, et ceci malgré la distance et les horaires irréguliers. » Cette forte participation illustre la grogne du personnel: ils sont fâchés d'un côté par la médiocrité de l'offre de négociation du SOB avec ses 1% d'augmentation salariale. D'autre part, ils n'ont pas non plus apprécié la lettre d'avant Noël qui accompagnait le nouveau contrat de travail. Le SOB y écrivait qu'en cas de non-entrée en matière par rapport à leur dernière offre il faudrait s'attendre à un statut-quo.

L'assemblée des membres a été décidé de ne pas accepter l'offre du SOB et demandé une 4e ronde de négociations. L'assemblée a clairement déclaré qu'en cas de refus, des actions syndicales seraient envisagées.

Peu de temps après l'assemblée et suite à des discussions avec le SOB, une 4e ronde de négociations a eu lieu. « La participation intense et la forte mobilisation de la base ont eu beaucoup d'effets », estime Claude Meier.

« Le fait d'avoir pu s'entendre avec le SOB est satisfaisant, notamment dans la perspective des négociations CCT à venir », selon Claude Meier. La convention collective de travail existante avec le SOB doit être passée au crible et les plages salariales actuelles examinées et - le cas échéant - mises à jour.

OBJECTIFS USS 2020

« Fermer la parenthèse néolibérale »

frg/USS

francoise.gehring@sev-online.ch

Trop de libéralisme au niveau de l'économie agit négativement sur la solidarité. L'USS critique la situation actuelle de notre économie et ses effets sur la société. Elle lance l'initiative sur la 13e rente AVS et poursuit la lutte contre les inégalités salariales envers les femmes.

Nous en sommes arrivés à un point où parfois le travail ne protège plus de la pauvreté et n'offre plus suffisamment de sécurité. On n'arrive plus à faire confiance aux institutions. On tend alors à se replier sur soi-même et le résultat n'est pas constructif. La Suisse également doit régler ses comptes et répondre aux revendications pour plus de justice et d'égalité présentées surtout par les femmes qui, avec leur grève du 14 juin 2019, ont lancé un mouvement social révolutionnaire qui évolue de pair avec le mouvement climatique.

Enrayer le recul de la solidarité

Lors de sa conférence de presse du 9 janvier, l'Union syndicale suisse (USS) a exprimé sa certitude que « l'orientation économique-toujours plus libérale de la politique sociale et économique de ces 30 dernières années a entraîné une désolidarisation en Suisse ». Le président de l'USS Pierre-Yves Maillard a précisé cette pensée: « L'érosion de la solidarité dans notre société revêt des formes insidieuses. Je pense par exemple à la précarisation du travail souvent camouflée sous de prétendues nouvelles exigences liées à la digitalisation, à l'externalisation, au fait que l'on recourt de plus en plus au personnel intérimaire et à la sous-traitance. Les employeurs exigent une flexibilité à sens unique.

Défis sociaux et environnementaux

Et au-delà du monde du travail, nous assistons à des formes de ségrégation résidentielle à cause d'une politique du logement prohibitive au vu des coûts des loyers ». Durant les 30 dernières années, selon l'économiste en chef Daniel Lampart, la solidarité s'est vue de plus en plus sacrifiée au profit de la concurrence: « Ceci n'est donc pas une surprise si aujourd'hui beaucoup se sentent abandonnés ». Le risque étant qu'une guerre éclate entre les pauvres alors que les plus riches continuent à profiter de tous les privilèges.

Pierre-Yves Maillard affirme que l'Etat doit reprendre son rôle stratégique afin que les mécanismes de solidarité redeviennent efficaces. Parce que c'est le seul moyen d'assurer la cohésion sociale indispensable à une société juste et équitable. Et de souligner: « Seule cette cohésion permettra à notre société de répondre aux grands défis sociaux et environnementaux ». Sans ébranler les logiques du néolibéralisme il sera difficile de dé-

fendre véritablement les classes ouvrières: « Nous voulons, en 2020, fermer cette longue parenthèse néolibérale ».

La présidente d'UNIA Vania Alleva fait remarquer que « depuis des années, les institutions politiques de la solidarité sont attaquées par les forces néolibérales, nationalistes et conservatrices qui rêvent d'un monde où la concurrence peut être exercée sans limite ni règle. La base étant la loi du plus fort. La droite a dans sa ligne de mire le partenariat social, et donc les syndicats ».

CCT, base de la solidarité

Autre problème: l'ubérisation du marché, c'est à dire la diffusion de plate-formes - l'exemple le plus connu étant Uber - qui recrutent du personnel en apparence indépendant, sans fournir de protection sociale. L'ubérisation du travail permet d'acheter du travail et des compétences en cas de besoin, elle démantèle les organisations d'entreprises, flexibilise encore plus le marché du travail et produit des milliers de faux entrepreneurs indépendants. Ce qui crée au final de nouvelles précarités.

Comment répondre à ces attaques? Pour l'instant en augmentant le nombre de conventions collectives de travail qui fixent des règles claires en ce qui concerne les conditions de travail et les droits des travailleuses et des travailleurs. Puis en combattant plus vigoureusement les abus et les bas salaires qui constituent un grand problème, spécialement pour les femmes. Et Vania Alleva d'ajouter: « mais il est aussi nécessaire de défendre bec et ongles les mesures d'accompagnement que l'UDC veut saboter avec son initiative contre la libre circulation ».

Pour une 13e rente

Parmi les objectifs de l'USS figure le renforcement du premier pilier de la prévoyance vieillesse. Daniel Lampart observe que « dans la prévoyance vieillesse, la solidarité est en train de s'éroder. L'abaissement des rentes du deuxième pilier doit être compensé par le troisième pilier, donc par une prévoyance privée individuelle. Pour les gens avec des bas salaires, cette perspective n'est pas réjouissante ». C'est pour cette raison que les syndicats passeront à l'offensive en 2020, avec une initiative qui sera lancée au mois de mars pour demander une 13e rente AVS, et avec une campagne nationale sur les salaires dans tous les secteurs assortie d'une manifestation le 19 septembre.

Comme si cela ne suffisait pas, les prestations sociales en cas de chômage ou d'invalidité se sont également dégradées. Selon la faitière syndicale, la politique fiscale et en matière de charges obligatoires est au service de la classe supérieure: les cadeaux fiscaux reviennent aux revenus élevés et les réductions insuffisantes des primes des caisses maladies sont pour le reste de la population. Il faut que la roue tourne!

GRÈVES EN FRANCE

SEV solidaire

Yves Sancey

La France connaît sa grève la plus longue depuis Mai 68. Exigeant le retrait de la réforme des retraites, cheminots de la SNCF et agents de la RATP vivent difficilement sans salaire depuis plus de 50 jours. Plus de 270 caisses de grève ont permis de collecter plus de 4,8 millions d'euros. Le SEV a versé 5000 francs à la caisse de solidarité de la cgt et nos collègues du SEV-tpg ont récolté 2000 francs remis aux cheminots grévistes du dépôt d'Annemasse. La lutte continue.

Les grèves et les manifestations en France contre le projet de réforme des retraites du gouvernement durent depuis plus de six semaines dans les métros, trains et, depuis quelques semaines aussi dans les ports, raffineries, hôpitaux, écoles, Banque de France, Radio France, opéra, centres de déchets et usines Vittel, Nestlé, Bonduelle. Une grande partie des cheminots de la SNCF et des agents de la RATP sont en grève totale depuis plus de 50 jours.

Après un mois et demi sans salaire, les conducteurs Unsa-RATP ont voté le 19 janvier la suspension de la grève, mais non l'arrêt de la lutte, pour reprendre des forces et se recaler sur

les temps forts interprofessionnels. L'enjeu est de réussir à élargir le mouvement avec l'entrée en scène d'autres secteurs, notamment du privé et de se réinventer pour durer. La lutte prend une nouvelle forme avec des «Retraites aux flambeaux» en soirée et des journées massives de grève et manifestations comme le 24 janvier alors que le projet de loi sur les retraites était examiné en Conseil des ministres.

Solidarité helvétique

Cette lutte d'une durée exceptionnelle ne laisse pas les syndicats suisses indifférents. Le 15 janvier, le personnel du SEV à la centrale à Berne, a témoigné son soutien avec ce message : « Votre lutte, notre solidarité ». Joignant le geste à la parole, le SEV a versé 5000 francs suisses à la caisse de solidarité de la cgt qui a la particularité d'être ouverte à tous les grévistes qui ont fait au moins 12 jours de grève et pas seulement ceux de la cgt.

Pour soutenir les cheminots grévistes français, nos collègues du SEV-tpg des transports publics genevois ont organisé une cagnotte solidaire qui a permis de récolter 2000 francs. Une délégation leur a remis cette somme le 30 décembre au dépôt d'Annemasse. Le SEV-tpg apporte « son soutien et sa solidarité aux luttes so-



Une délégation du SEV-tpg a remis 2000 francs aux cheminots grévistes français le 30 décembre au dépôt d'Annemasse. De son côté, le SEV a versé 5000 francs à la caisse de solidarité de la cgt.

ciales menées en France par les travailleuses, les organisations citoyennes et une grande partie de la jeunesse pour, conserver les acquis sociaux, faire plier un gouvernement qui dans sa logique d'économie libérale entraîne les classes populaires vers toujours plus de soumission et de pauvreté. Partout dans le monde, rappelle-t-il, y compris en Suisse, les systèmes de retraite ou de pension par répartition sont la cible du capital financier et des gouvernements à leur solde. »

L'USS avait également exprimé le 10 décembre « toute sa solidarité envers les travailleurs et travailleuses en France ainsi qu'avec leurs syndicats dans leur mobilisation contre le projet de réforme des retraites » jugé « inacceptable ». Elle leur a souhaité « courage, détermination et succès ». En Suisse aussi, rappelle l'USS, « le mouvement syndical se bat avec véhémence contre une tendance croissante à la privatisation de la prévoyance vieillesse ». Le 19 décembre, c'est l'assemblée des délégués de la Communauté genevoise d'action syndicale qui avait adressé son « message de soutien et de fraternité ».

Tenir dans la durée

Ces dons et ces messages de soutien sont importants car la durée du conflit commence à peser sur les finances et le moral des grévistes. Sans compter les conséquences sur la vie de famille. Après tant de jours de grève, « on peut comprendre que certains réfléchissent à y retourner. Pour certains, la fiche de paie de janvier va être compliquée à vivre », explique Laurent, cadre grands travaux à la SNCF Normandie, syndiqué SUD rail, cité par *Libération* mi-janvier. Le gouvernement mise sur cette fatigue pour casser le mouvement. L'argent, c'est le nerf de la guerre dit-on. Il est aussi celui de la grève.

La solidarité des syndicats et des citoyens devient primordiale pour tenir dans la durée et tenter d'obtenir gain de cause. La collecte lancée par le syndicat Info'com de la CGT (sur caisse-solidarite.fr), a permis de récolter plus de 2,9 millions d'euros (chiffres au 23 janvier). Au total, plus de 270 caisses de grève ont permis de

collecter plus de 4,8 millions d'euros donnés par près de 72 000 personnes (chiffres au 22 janvier). Vu le nombre de grévistes, si cela reste en partie symbolique d'un point de vue financier, c'est un soutien moral très important.

Le Gouvernement mise depuis le début sur l'usure des grévistes et le retournement de l'opinion publique. Ces dernières semaines, un véritable matraquage médiatique a été imposé autour de l'âge pivot. Le but était de scénariser une opposition, puis de pseudo-concessions, afin de pouvoir sonner la fin des négociations et dénoncer les « radicaux » qui ne se plient pas au compromis. Échec total. Tous les sondages de la mi-janvier montrent que le soutien aux grévistes reste très important, aux environs de 67%, et que le gouvernement n'a pas convaincu malgré l'annonce de son pseudo-retrait de l'âge pivot.

Le Gouvernement est contraint d'avouer que le système par points a pour finalité de faire travailler les salariés de plus en plus longtemps (âge pivot ou pas) en faisant varier les pensions à la baisse. Le « compromis » était donc un marché de dupes. Un « âge d'équilibre » évolutif reste même mentionné à l'article 10 du projet de loi ! Face au démantèlement de la sécurité sociale et la volonté de passage en force, la lutte continue.

Impératif de la « règle d'or »

Clé de voute de la réforme des retraites, l'article 55 indique le cadre à respecter : une « règle d'or » - 14% maximum de dépenses de retraite dans le PIB quel que soit le nombre de retraité-e-s - qui pose l'équilibre financier comme un impératif. Variables d'ajustement, les pensions ne peuvent que baisser. L'article 64 entend lui « renforcer l'attractivité de l'épargne retraite ». Le but : siphonner l'épargne populaire vers les marchés financiers au bénéfice de gestionnaires de fonds de pension comme BlackRock ou d'assureurs. Briser les droits collectifs et valoriser l'individualisme. En plus des objectifs de baisse des pensions et du recul de l'âge de départ, le but est bien de forcer à l'épargne et donc à la capitalisation contre la répartition et la solidarité ysa



Après 50 jours de grève, les luttes contre la «retraite à points» se réinventent pour mieux durer.

OFFRE TRANSFRONTALIÈRE

Cadences accélérées à la CGN



L'arrivée de deux bateaux à la CGN ne sera pas sans influence sur le personnel.

Yves Sancey La Compagnie générale de navigation sur le lac Léman (CGN) a commandé deux nouveaux bateaux. Dès 2022, ils permettront de renforcer l'offre entre la Suisse et la France, avec des liaisons plus éco-

logiques mais non sans défis pour le personnel.

Outre un impact moindre sur l'environnement, les nouveaux bateaux permettront d'augmenter les cadences et les capacités de trans-

port. Dès la mise en service du premier bateau, la fréquence passera à 45 minutes entre chaque départ le matin et le soir entre Lausanne et Evian contre 1h20 aujourd'hui. La CGN pourra alors passer à l'horaire cadencé. Ce qui est agréable pour la clientèle, en particulier celle des lignes régulièrement bondées du matin et du soir, mais qui pourrait conduire à une intensification du travail pour le personnel dans la journée et durant la morte saison qui permettait de récupérer les heures sup (voir l'interview de Mathias Gay-Crosier ci-contre). La mesure pourrait donc avoir des conséquences sur le personnel navigant. D'autant plus que, relève *La Liberté*, « le calendrier est assez serré » avec une mise en service prévue pour janvier 2022 et 2023 ».

La CGN mise sur deux nouveaux bateaux à technologie hybride (moteur diesel et batteries électriques) et d'une capacité de 700 personnes chacun pour désengorger des liaisons et attirer davantage de travailleurs frontaliers. Pour Benoît Gaillard, président de la compagnie, ce projet baptisé Naviexpress a pour objectif de « répondre à la demande croissante des pendulaires tout en réduisant l'impact des liaisons lacustres sur l'environnement ».

Ces bateaux, d'une valeur unitaire de 28,5 millions de francs, se-

ront construits par l'entreprise ludoise Shiptec. L'assemblage se fera dans le chantier naval d'Ouchy. Le montage du premier modèle débutera en novembre 2020.

Pour mieux comprendre les en-

jeux syndicaux autour de l'achat de ces deux bateaux, nous nous sommes entretenus avec Mathias Gay-Crosier, futur capitaine CGN et président de la section VPT-Lac Léman du SEV.

La VPT-Lac Léman attentive



Mathias Gay-Crosier, futur capitaine CGN et président de la section VPT-Lac Léman du SEV. (Photo Aude Hänni)

Cet achat est-il une bonne chose ?

Mathias Gay-Crosier: Pouvoir travailler dans une entreprise qui se développe ne peut être qu'une bonne chose pour les employés. Cela veut dire que l'entreprise est en phase de croissance et que les emplois sont assurés pour un certain temps.

L'entreprise a-t-elle anticipé les effectifs supplémentaires ?

L'entreprise a assuré une série d'engagements pour anticiper l'arrivée du premier bateau. En effet, pour que ces personnes puissent atteindre certaines fonctions à bord, il est nécessaire que ces nouveaux engagements disposent de quelques années de service.

Malheureusement, dès que nous ar-

rivons dans les fonctions qui demandent une dizaine d'années de service, nous nous rendons compte que la situation est déjà plus tendue et que le manque d'effectif commence à se faire sentir. Je reviens d'une réunion syndicale où le sujet du manque de conducteur, de bus, de train, de capitaines a été abordé. En effet toutes les entreprises connaissent ce problème.

Quelles sont les conséquences pour le personnel de cette augmentation de la navigation ?

Cette densification de la navigation aura des conséquences pour le personnel. Une partie de celui-ci va devoir naviguer toute l'année. Ce qui engendrera des impacts sur la vie privée, sociale, sur l'évolution de carrière de certains navigants et aura un impact sur leur salaire. A l'heure actuelle, nous ne savons pas la longueur des tours de service. Il est donc primordial de se mettre autour d'une table afin de régler toutes ces questions en suspens.

Yves Sancey

**COURRIER DES
LECTEURS-TRICES**

Léman Express: il reste des rails à poser



Jean-Claude Cochard,
section SEV/VPT/MOB,
Les Avants.

Entre Evian et Saint-Gingolph où les 17 kilomètres de voie existante, couverts d'une végétation abondante, attendent la réouverture hypothétique au trafic. C'est le talon d'Achille du concept Léman 2030, qui se veut une alternative à l'auto-route, sur l'arc lémanique. Dans le cadre des festivités bien méritées de l'ouverture du CEVA, on passe discrètement sur le fait que l'élabo-

ration de ce réseau de la mobilité du futur, repose sur la fragilité d'exploitation de l'une des lignes les plus chargées des CFF, celle de Lausanne à Genève, qui est devenue le cauchemar de l'ancienne régie de la Confédération. Le moindre «incident d'exploitation» peut paralyser tout le système et bloquer des centaines de pendulaires dans les trains. Offrir deux trains supplémentaires, par heure, entre Saint-Maurice et Annemasse, via Lausanne, tient lieu de la gageure, alors qu'il faudra concilier une

hausse du trafic avec un chantier pharaonique en gare de Lausanne, sur une durée de dix ans.

Les partisans de la réouverture de la ligne dite du «Tonkin» n'ont jamais été pris au sérieux par les milieux économiques, ni même par les CFF. Pourtant, la réouverture totale du trafic ferroviaire, par la rive sud du lac, offrirait un itinéraire de délestage qui fait défaut aujourd'hui. Maintenant c'est trop tard, comme pour l'urgence climatique. La réhabilitation des 17 kilomètres de cette ligne internationale n'a pas trouvé grâce, sous la coupole du Palais fédéral, lors de l'approbation du nouveau programme de financement de la Confédération. La situation est désormais figée jusqu'en 2035. A Paris, le sort du «Tonkin» n'est pas plus enviable. L'Assemblée nationale et le Sénat ont d'autres dossiers prioritaires sur la table. Notamment l'épineuse question de la réforme des retraites!

ZPV

Jordi D'Alessandro, vice-président

ZPV La dernière séance de la Commission centrale de la ZPV a été passionnante et on a pu constater que la ZPV aura encore du pain sur la planche en 2020. Les élections à la CoPe KB surface région Ouest et le recours à la commission électorale ont suscité d'intenses discussions. La ZPV a eu de vives préoccupations avec ces nouvelles élections. Trois groupes de travail ont fait un brainstorming sur les

thèmes suivants: les régions linguistiques, les rotations et le temps pour les travaux accessoires. Les résultats seront analysés par le bureau ZPV. Des mesures seront mises sur pied et suivies en 2020. Pour le projet Sicuro, la ZPV et la CoPe sont impliquées dans 6 groupes de travail sur 16. Les groupes de travail tournent à plein régime et nous attendons avec impatience leurs conclusions. Un vice-prési-

dent a été nommé par interim jusqu'à l'assemblée des délégués du 27 mai. Roger Gander et Jordi D'Alessandro avaient postulé pour ce poste. C'est Jordi D'Alessandro qui a été nommé vice-président par intérim lors du scrutin par écrit. Toutes nos félicitations! Un changement est intervenu au sein de la commission LDT. Roger Gander a pris la place de Reto Brüllhardt, démissionnaire. Sandro Tufano et Susanne Kratzer se sont présentés pour le poste de membre remplaçant. C'est Susanne Kratzer qui a été nommée. Nous la félicitons! Les trois commissions ont fait un rapport sur leurs diverses activités. Pour terminer, Beat Gerber, René Schaller et Roger Gander, qui quittent le CC comme représentants du trafic régional, ont été félicités et honorés.

traité-e-s au comité de la section du SEV.

Quelques dates à retenir pour 2020. la sortie Poisson aura lieu le 26 mai. La sortie d'été est prévue le 18 août, tandis que la sortie Chasse est fixée au 20 octobre. L'Assemblée générale 2021 aura lieu le 19 janvier. Les lieux des sorties sont encore à déterminer.

Yvant Rosset, secrétaire La 88e assemblée générale des Retraités TL, Metro, Ville de Lausanne et LEB s'est déroulée le 21 janvier 2020 au restaurant de la Treille à Prilly. 73 personnes étaient présentes. La présidence était dirigée par Daniel Jeanguenin, sans oublier le comité et notre collègue Gay-Croisier qui continue à représenter les re-

veuve de Clemens, St-Maurice, PV Valais.

Graz Ernest; 1923; Corsier-sur-Vevey, PV Vaud.

Hautier Yvonne; 1927; veuve de Gabriel, Eclépens, PV Vaud.

Jaquier Jean-Pierre; 1949; ouvrier spécialisé, Lausanne, SEV Externe.

Joye Cyrille; 1932; fonctionnaire d'expl., Mannens, PV Fribourg.

Jungo Adolphe; 1925; Saingnégier, VPT Du Jura.

Minder Olga; 1928; veuve d'Otto, Lyss, PV Biel-Bienne.

Morisod Bertin; 1927; contrôleur matériel roulant, Monthey, PV Valais.

Neeser Ida; 1925; veuve d'André, Fribourg, PV Fribourg.

Noel Solange; 1922; veuve de Fernand, Genève, PV Genève.

Nohl-Gilomen Ursula; 1936; veuve d'Ernst, Flawil, PV St. Gallen.

Oppliger Richard; 1946; chef de gare, Sion, PV Valais.

Perritaz Marylise; 1951; veuve de Jean-Pierre, Vevey, PV Vaud.

Porchet Raymond; 1926; cond./ctr pens, Lausanne, VPT TL.

Probst Adelheid; 1922; veuve d'Adolf, Bienne, PV Biel-Bienne.

Rätz Grittli; 1929; veuve de Jakob, Oberdorf SO, PV Biel-Bienne.

Rey Marcelle; 1923; veuve de Georges, Yverdon-les-Bains, PV Vaud.

Rudaz Joseph; 1938; suppl. chef service expl, Genève, PV Genève.

Roulet Francis; 1925; chef de manoeuvre, Payerne, PV Vaud.

Schleppi Gilbert; 1938; fonctionnaire spécialiste, Bienne, PV Bienne.

Schneider Nestor; 1930; Châtel-St-Denis, PV Vaud.

Schweizer Frank; 1937; Lausanne, VPT TL.

Séchaud Marie-Louise; 1932; veuve de Henri, Yvonand, PV Vaud.

Spack Philippe; 1937; chef de station, Bevaix, PV Neuchâtel.

Stahli James; 1931; St-Blaise, VPT TN.

Sutter Suzanne; 1927; veuve de Walter, Bienne, PV Biel-Bienne.

Wälti Hans; 1938; mécanicien de manoeuvre, Bienne, PV Biel-Bienne.

Zutter Marguerite; 1928; veuve de René, Yverdon-les-Bains, PV Vaud.

PV GENÈVE

Quelle fête de Noël!



De g à dr. : G. Tissot, G. Jaton, R. Bourquin, Y. Demierre, C. Morier, C. Chablaix, J-P. Pittet, N. Bugnon, M. Crausaz, A. Recordon, G. Schafer

PV Genève 115 convives, deux musiciens, un traiteur et son équipe: tout ce petit monde était réuni pour la Fête de fin d'année du 10 décembre. Tant de visages heureux, quelle récompense pour le comité de section! On a fêté les jubilaires (voir photos). Hélas Didier Brugger, Armando Salerno, Jean-Claude Uldry, Paul Henrioud, Théo Castella, Gilbert Despont, Marcel Pittet, Daniel Spycher n'avaient pas pu se joindre à nous.

Après l'apéro, un repas délicieux a été servi et les langues n'ont pas chômé, en musique svp - merci l'orchestre Arpège.

Chaque participant et partici-

pante a versé de bon cœur 2 fr pour la solidarité, la caisse de section a doublé le montant et ce sont 450 fr qui sont allés à la Fondation Partage qui soutient 54 associations locales en récoltant les invendus des commerces.



J-C. Emery, P. Schafroth

JOURNAL SEV

Plan de parution 2020

20 février

12 mars

2 avril, 23 avril,

14 mai, 28 mai

11 juin, 25 juin,

9 juillet

27 août

10 septembre, 24 septembre

8 octobre, 22 octobre

5 novembre, 19 novembre

3 décembre, 17 décembre



Notre plan sur le web :
sev-online.ch

**RETRAITÉS TL, MÉTRO,
LEB, VILLE DE LAUSANNE**

Agenda !

DÉCÈS

Baumeler Monique; 1920; veuve de John, Lyss, PV Biel-Bienne.

Baumgartner Margrith; 1926; veuve de Walter, Nidau, PV Biel-Bienne.

Berner Thérèse; 1925; veuve de Camille, Sion, PV Valais.

Bitschin Angèle; 1920; veuve de Charles, Lausanne, PV Vaud.

Catillaz Sylvie; 1927; veuve de Victor, Romont FR, PV Fribourg.

Clottu Raymond; 1925; mécanicien pens., Neuchâtel, PV Neuchâtel.

Dahchour Abdelmagid; 1960; conducteur, Prévessin-Moëns, VPT TPG.

Dessarzin Claire; 1923; Cuisinier titulaire, Villars-sur-Glâne, PV Fribourg.

Gallaz Michel; 1939; secrétaire d'exploitation, Lausanne, PV Vaud.

Gay-Fraret Marie-Louise; 1924;

IMPRESSUM

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

ISSN 2624-7828

Tirage: 10 083 ex. (total 39 774 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, Pascal Fiscalini, Elisa Lanthaler, Anita Merz, Patrizia Pellandini Minotti, Yves Sancey, Tiemo Wylder

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.-

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-presses: AZ Verlagsservice AG, Aarau; www.chmedia.ch

Imprimerie: Mittelland Zeitungsdruck AG, Neumattstrasse 1, 5001 Aarau, www.mittellandzeitungsdruck.ch

Le prochain journal paraîtra le 20 février 2020.

Le délai pour les annonces est fixé au lundi 10 février 2020 à midi, celui de l'agenda au jeudi 13 février à 10h.

CONCURRENCE

Le rail français se libéralise



Vivian. Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Alors que le rail européen s'ouvre à la concurrence souhaitée par le 4e paquet ferroviaire, nos voisins français s'y adaptent lentement. C'est l'édition du *Monde* du 3 décembre qui résume peut-être le mieux l'avancée du processus: «L'ouverture à la concurrence relève davantage d'un long processus que d'un moment-clé qui ferait basculer le monde ferroviaire d'une époque à une autre.» Pourtant, si le séisme annoncé n'a pas eu lieu, la logique implacable de la concurrence est bel et bien là.

Quid du trafic régional?

Les appels d'offres pour le trafic régional (TER) et les trains d'équilibres du territoire (TET) ne sont pas encore obligatoires. Par contre, ils sont possibles. Ainsi, certaines des autorités organisatrices - les commanditaires - ont décidé de mettre au concours l'ensemble de leurs lignes. C'est ainsi le cas de la région des Hauts-de-France, présidée par l'ancien ministre du Travail sous Sarkozy, Xavier Bertrand.

«D'autres, comme la Bretagne, veulent garder jalousement leurs petites lignes, les dessertes TGV et la logique de service public», rappelle *Politis* dans un dossier consacré au su-

jet paru le 3 octobre dernier. Une chose est par contre certaine: les appels d'offres seront obligatoires à compter de 2023 pour le trafic régional. Et pour les régions qui ne veulent pas de cette concurrence ou qui souhaitent garantir l'exploitation du réseau par la SNCF, il ne reste que la possibilité de lui renouveler une dernière fois sa confiance avant 2023 pour une durée de 10 ans.

Et les lignes grande vitesse?

Pour les lignes grande vitesse l'affaire est quelque peu différente. Dès la fin de 2020, la SNCF devra partager les sillons avec les éventuels concurrents. «La société publique italienne Trenitalia - sur Paris-Lyon-Milan - et l'espagnole Renfe - avec notamment Lyon-Marseille - ont annoncé leur arrivée sur ce marché», évoque *l'Express* dans son édition du 30 novembre 2019. Trenitalia a annoncé pouvoir relier Milan et Paris en six heures, soit une heure de moins que les TGV...

Mais si les appétits sont aiguisés, la SNCF ne reste pas les bras croisés et a déjà préparé la riposte en améliorant son offre en montant en gamme avec inOui et en développant une offre à bas coût avec Ouigo.

Les craintes des syndicats

Du côté des syndicats français, on monte aux barricades. La réorganisation de la SNCF

qui découle du Pacte ferroviaire accepté en 2018 bat son plein. Le statut de cheminot a disparu dès le 1er janvier pour les nouveaux employés. C'est donc dans un climat de forte concurrence et de pression sur les coûts que les conditions de travail des employés de la SNCF doivent être renégociées...

S'appuyant aussi sur le bilan de l'ouverture du marché du transport de marchandises, la

CGT-Cheminot estime que la concurrence dans le fret ferroviaire n'a eu pour conséquences que de faire baisser le nombre de marchandises transportées. La concurrence n'a eu pour effet que «de recentrer le transport ferroviaire sur les segments les plus rentables».

C'est donc dans ce contexte d'insécurité que la concurrence prend lentement ses quartiers en France.

Libéralisation du rail: à quel prix?

Daniela Lehmann Les effets de l'ouverture à la concurrence des transports ferroviaires nationaux ne seront pas perceptibles du jour au lendemain. Peut-être que des économies seront réalisées lors de la première vague de mises au concours. Les expériences ont cependant démontré deux choses: premièrement, que les prix se remettent à monter sur le long terme à cause de la régulation du marché et, deuxièmement, si l'on prend l'exemple de la Suède, on constate que le bilan financier de la libéralisation se révèle positif uniquement si on laisse de côté les coûts indirects qui, en Suède, ont doublé. Ainsi, des coûts plus élevés pourront se révéler par exemple pour l'acquisition et la mise en route du matériel roulant, pour le personnel, sur les sites pour les dépôts et les locaux de service, et éga-

lement pour l'entretien et dans les ateliers.

Ajoutons à cela que les appels d'offres se font malheureusement souvent au détriment des standards sociaux et salariaux du personnel concerné. Aussi bien en Grande Bretagne qu'en Suède, il y a eu d'énormes retards et des suppressions de trains en grand nombre après la libéralisation.

A ce propos, il faut se rappeler avec quels objectifs l'UE a lancé le 4ème paquet ferroviaire: elle voulait réaliser des économies jusqu'à 30%, augmenter le nombre de voyageurs et améliorer la qualité du service. L'UE devra rendre des comptes concernant ces objectifs mais aussi concernant l'aspect socialement supportable de l'introduction de la concurrence. Nous verrons alors ce qu'il en ressort vraiment.



TRAIN DE MARCHANDISES, UTAH

Céline Ribordy

Des heures de route sous un soleil de plomb à travers l'Ouest-Américain, et tout à coup un train de marchandises surgit de nulle part, longe notre chemin un court instant, avant de disparaître à nouveau. Juste le temps de capturer ce moment furtif et la route reprend. Les paysages

se suivent et se ressemblent. Le temps est comme suspendu. Le chemin de fer est un des éléments de la mythologie du Far-West. C'est dans l'Utah qu'a eu lieu le 10 mai 1869 la jonction des deux lignes de l'Union Pacific et du Central Pacific. Site internet : www.celineribordy.ch

?

QUIZ

Les réponses sont entre les lignes du journal

1. Combien le SEV a-t-il versé en faveur des cheminots français en grève ?

- a. 1000 francs
- b. 3000 francs
- c. 5000 francs
- d. 2500 francs

2. Quelle est l'agence de consulting qui a réalisé l'étude sur la mobilité ?

- a. PWC (PricewaterhouseCoopers).
- b. Mobility Tomorrow
- c. Agence pour l'écosystème de la mobilité
- d. McKinsey & Company

3. Quand sera lancée l'initiative de l'USS sur la 13e rente AVS ?

- a. Avril
- b. Septembre
- c. Mars
- d. Février

4. Quelles sont les recommandations du SEV lors des votations du 9 février ?

- a. 1 oui et 1 non
- b. 2 oui
- c. 2 non
- d. Liberté de vote

Pour participer, merci de nous envoyer vos réponses d'ici le **mercredi 12 février 2020** avec votre nom et votre adresse.

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

Sur le net: www.sev-online.ch/quiz

Par carte postale: SEV, quiz, Case postale, 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 francs**

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° 19 : c / c / b / b

Luigi Biondi, S. Pietro, membre AS Ticino remporte des bons d'achat pour livres d'une valeur de 40 fr.

SUR LES TRACES DE ...

Patrick Cavelti, un mécanicien de locs multi-talents

Karin Taglang
zeitung@sev-online.ch

Le mécanicien de locs Patrick Cavelti aime son travail, et il bouge aussi volontiers durant ses loisirs. Depuis 30 ans il travaille aux Chemins de fer rhétiques (RhB), donc il est membre SEV depuis 30 ans. Car pour lui la chose est claire: tout cheminot est aussi un syndicaliste.

Des rochers bloquent les voies et Patrick Cavelti doit stopper son train. Il descend, essaie d'enlever les cailloux qui font obstacle mais ils sont trop lourds. C'est alors que des voyageurs lui proposent spontanément leur aide. Ensemble ils arrivent à faire rouler les rochers hors de la voie et ils peuvent poursuivre leur route.

Une autre fois, l'air conditionné tombe en panne dans une voiture, les passagers sont autorisés à voyager en première classe dans la voiture de traction. Patrick se met à discuter avec eux et l'incident se termine par un bon repas, tous ensemble autour de la même table.

30 ans de RhB

Durant les 30 années passées aux RhB, Patrick a déjà vécu pas mal de choses. « Mes expé-

riences ont été positives dans l'ensemble. J'ai supprimé les choses négatives de ma mémoire. » Il se sent mécanicien de locomotives corps et âme. Il aime être en déplacement. Toutefois il n'a pas rêvé depuis toujours de cette profession...

« Mon père travaillait dans un atelier et je l'aidais parfois quand j'étais jeune », raconte-t-il. « Mon maître d'école a toujours dit que j'allais devenir artisan. » Mais cette perspective ne l'enthousiasmait pas car les heures s'écoulaient beaucoup trop lentement dans l'atelier. En fait Patrick préférait être dehors, voir du pays, connaître des gens.

C'est alors qu'un ami agent de train lui a parlé de sa profession. Toute la journée dans le train en contact avec la clientèle: cette idée lui a plu. C'est ainsi qu'en 1989, Patrick commença la formation d'agent d'accompagnement des trains aux RhB, qu'on appelait alors « apprentissage de contrôleur ». Il a directement adhéré au SEV au début de l'apprentissage. « Pour moi cela allait de soi, nous explique-t-il. Car tout cheminot est aussi un syndicaliste. »

Puis voilà qu'en étant aux chemins de fer, progressivement la profession de mécanicien de locs éveille l'intérêt de Patrick... Cependant à l'époque, il était nécessaire d'avoir une formation dans la mécanique: mince, si seulement il



avait fait cet apprentissage en atelier !

Enfin il resta donc agent de train jusqu'à ce que les exigences changent, 15 années plus tard. Alors plus rien ne put se mettre en travers de sa route: Patrick Cavelti devint mécanicien de locs. Et depuis 13 ans maintenant, il travaille dans les cabines de conduite des RhB.

Actif au SEV

Déjà du temps où il était agent de train Patrick a fait ses premières expériences au SEV: il était membre suppléant et membre de la commission spéciale à la ZPV. Après son changement de profession la LPV l'a approché. « Ils m'ont dit que j'avais déjà de l'expérience », se rappelle-il en riant.

Tout d'abord il ne fut que représentant du personnel RhB mais soudain, les choses se sont accélérées. « Je ne voulais pas m'engager activement mais ça s'est fait quand même. » Aujourd'hui, Patrick est dans le comité SEV et au comité LPV. Il a une fonction importante et participe notamment aux négociations de la CCT d'entreprise avec la direction des RhB.

Patrick accorde une grande valeur à la solidarité, dans sa profession mais aussi au-delà. « Nous devons regarder plus loin que le bout de notre nez », déclare-t-il. « Chaque groupe pro-

fessionnel est confronté une fois ou l'autre à des problèmes et a besoin de l'aide des autres. » Cela est d'ailleurs la grande force du SEV selon lui: « Le SEV représente tout le monde, il travaille de manière professionnelle et a des contacts politiques très utiles. »

Toujours en route

Patrick Cavelti aime aussi voir du pays durant ses loisirs. Il est père de deux jeunes adultes (ou presque) et part volontiers faire des tours en mountain bike dans les magnifiques montagnes des Grisons, ou de la voile car il aime glisser sur l'eau. Et notre mécanicien multi-fonctions brasse même sa propre bière dans une coopérative!

Les RhB ne le laissent pas complètement tranquille durant son temps libre car il fait des photos en freelance, par exemple pour le calendrier de cette année de l'entreprise. Il aime aussi faire voler son drone et prendre des clichés d'altitude spectaculaires.

Patrick Cavelti a de multiples talents et de nombreuses passions, et il est partout très engagé. Au SEV il se donne à fond pour défendre ses collègues des RhB. Malgré ses nombreux intérêts il ne pourrait pas imaginer changer encore une fois de profession: « J'aime trop rouler! »

ECART GÉNÉRATIONNEL

Micha Dalcol

