



SEV N°1

Le journal du Syndicat du personnel des transports



ÉDITO de Barbara Spalinger
et Christian Fankhauser

La CCT CFF gage de stabilité

▶ 3 et 6

Dans le contexte d'instabilité et d'insécurité économique actuel, la prolongation de la CCT CFF

jusqu'en 2025 permet au personnel de l'entreprise de respirer un bon bol d'air frais.

Avec la CCT, c'est aussi la protection contre les licenciements économiques qui est sauvegardée. Cette sécurité économique n'est pas la moindre des garanties en cette période.

Un autre élément a joué en faveur d'un accord. Même si la situation financière des CFF est un peu meilleure que dans les autres branches, l'entreprise a aussi subi de grandes pertes de recettes. La renégociation de la CCT en cette période n'aurait guère été propice à un bon résultat. Il aurait en effet fallu s'attendre à des attaques envers les conditions de travail et les

salaires dans un contexte très difficile économiquement, peu favorable à l'amélioration des conditions d'engagement.

Bien sûr, tout n'est pas rose. La diminution de l'enveloppe en faveur des progressions salariales cette année frappe en particulier les plus jeunes. Et leur frustration est compréhensible.

Le personnel de Cargo n'avait pas encore de solution au moment de clore ce journal. Des négociations ont encore eu lieu mardi 26 janvier.

Au-delà de la stabilité et de la sécurité qu'il offre, cet accord a surtout le mérite de respecter le mandat de la conférence CCT CFF qui s'est réunie virtuellement avant Noël. Les travailleurs et travailleuses ont donc pu donner leur avis par le biais de leurs représentant-e-s.

Si cette prolongation de la CCT CFF est un signal fort pour le personnel CFF, il est aussi un message pour toute la branche des transports publics. Il démontre l'importance du partenariat social dans un contexte extrêmement difficile.

C'est dans cet esprit que le SEV affrontera les défis qui se présenteront dans l'ensemble des entreprises dans lesquelles nous sommes présent-e-s. Les réalités sont certes très différentes entre les différents secteurs des transports et les pertes financières ne sont pas partout les mêmes.

Notre engagement reste le même où que nous soyons : trouver le meilleur accord possible concernant la sauvegarde des emplois, le maintien des conditions d'engagement et les salaires. Pour nos membres et sur la base de leur mandat.

Lutte à Swissport

Depuis deux semaines, nos collègues se battent contre un contrat bas de gamme

2

Départ d'Avallone

Futur retraité, Manuel revient sur les défis affrontés comme vice-président

4

20 ans de CCT

Il y a 20 ans entré en vigueur la toute première CCT CFF. Elle changera le SEV.

5

Elvetino: CCT prolongée

Les employé-e-s d'Elvetino renoncent à la progression salariale en 2021. En échange, ils obtiennent un salaire payé à 100% pendant le chômage partiel ainsi que la prolongation minimale de la CCT d'une année, jusqu'à fin 2023, ainsi que le paiement des trajets du local de pause au train. 80% des membres du SEV et d'Unia ont validé ce paquet de négociations chez Elvetino en novembre. L'entreprise l'a aussi validé dans le cadre d'une convention avec les partenaires sociaux fin 2020. Le document est actuellement en circulation pour signature.

Securitrans 100% filiale des CFF

Les CFF ont repris les actions de Securitas. Securitrans devient dès lors une filiale à 100%. La CCT Securitrans en vigueur actuellement reste applicable, de même que toutes les autres réglementations à l'attention du personnel. La seule exception concerne la caisse de pensions qui est celle de Securitas à l'heure actuelle. Une nouvelle solution doit être trouvée à ce propos. Securitrans a déjà entamé des discussions avec la CoPe car le personnel a un droit de co-décision en cas de changement de caisse de pensions. Pour le SEV, la Caisse de pensions CFF représente la meilleure solution. Cependant, s'il devait y avoir des détériorations, le SEV demanderait des mesures d'atténuation. Le SEV exige en outre que le modèle de retraite anticipée Valida des CFF devienne accessible au personnel Securitrans.

Lac Majeur: employé-e-s licencié-e-s

La question des emplois a toujours été au cœur de l'action syndicale sur le lac Majeur. Ce fut le cas lors de la grève historique de la navigation de 2017. Il en va de même aujourd'hui après le licenciement du personnel de la Société de navigation du lac de Lugano travaillant au bord du lac Majeur, à Locarno. Le Conseil d'Etat s'est montré sensible aux arguments du personnel et des syndicats lors d'une rencontre le 15 janvier. Le Conseil d'Etat a fourni des garanties sur le plan de l'emploi, indépendamment de l'avenir du consortium qui se décidera ces prochaines semaines. Si par contre ce consortium qui est en charge de la navigation sur le lac Majeur ne devait pas survivre, le canton du Tessin a affirmé aux syndicats qu'il réfléchit à une alternative. Pour le SEV, l'objectif reste le même: protéger les salarié-e-s.



Depuis deux semaines, les employé-e-s de Swissport multiplient assemblées et actions pour revenir à une CCT et non des contrats bas de gamme.

SWISSPORT GENÈVE

Cointrin en lutte

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Déterminés et mobilisés, les salariés de Swissport et leurs syndicats se battent depuis deux semaines et ripostent à une violente attaque contre leurs conditions d'emploi. Pratiquement impossible de vivre avec des contrats bas de gamme et de telles pertes salariales. Une petite ouverture se dessine.

Le jour du bouclage de ce numéro, une rencontre a lieu à l'invitation du conseil d'Etat genevois pour une séance de négociation entre direction (suisse et européenne) de Swissport et les syndi-



Les dernières actus sont à découvrir sur sev-online.ch.

cats. Réelle ouverture ou stratégie dilatoire, cette séance marque en tous les cas le point d'orgue de deux semaines un peu folles à l'aéroport de Genève-Cointrin. Un bras de fer et une véritable course contre la montre se sont en effet engagés. Le compte à rebours a commencé début janvier suite à l'envoi par la direction de Swissport aux 1034 collaborateurs du site genevois de la société d'assistance au sol de nouvelles conditions inacceptables d'engagement. Les travailleurs ont jusqu'au 28 janvier pour signer ce congé-modification... ou perdre leur emploi. Ces nouveaux contrats, qui entreront en vigueur le 1er juin, prévoient des baisses de salaires jusqu'à 1200 francs par mois, un passage du temps de travail de 40h à 41h25 par semaine, l'annualisation du temps de travail, la suppression de la participation de 200 francs mensuels à l'assurance maladie, une augmentation des cotisations LPP et une réduction des jours de vacances pour une partie du personnel. En outre, le statut des auxiliaires est élargi à tous les secteurs et ils pourront être employés jusqu'à 45 heures par semaine. «Il y a 1034 perdants pour une poignée de gagnants, résume Pablo Guarino, secrétaire syndical du SEV-GATA. Pour arriver à une baisse des coûts de 25%, la vie des salariés n'est plus prise en compte par la direction, ils ne sont que des variables d'ajustement dans un tableau Excel. Actionnaires et direction n'ont prévu aucunes réserves malgré 720 millions de bé-

néfices ces trois dernières années et ont tout siphonné. Et ce serait maintenant aux employés seuls de payer le prix de la crise du covid et de la guerre du low-cost avec d'autres entreprises sans CCT? C'est juste inacceptable.»

Une assemblée en ligne des employé-e-s syndiqués au SEV-GATA et au ssp a décidé le 7 janvier d'organiser un premier rassemblement le 12 pour contester ces nouveaux contrats et réitérer la demande d'ouverture urgente de négociations des CCT selon les recommandations de la Chambre des relations collectives de travail. Les conditions imposées par Swissport ne permettent tout simplement pas de vivre à Genève une fois le loyer payé. «Je vais devoir aller voir mes enfants pour leur dire qu'ils ne pourront plus aller au sport et que même pour la nourriture ça va être difficile parce que papa perd 700 francs de salaire par mois. Je ne peux pas signer», lance Alain, un des participants. Touché par ce témoignage, le président de l'Union syndicale suisse Pierre-Yves Maillard a apporté son soutien et sa solidarité au mouvement non sans rappeler que les salaires sont déjà très bas dans ce secteur et que «sans bagarre, sans lutte et sans action, il n'y a aucune chance».

Plus de quatre assemblées de mobilisation et de lutte se sont multipliées depuis le 12 janvier devant l'ancienne aérogare et l'entrée principale de l'aéroport. A chaque fois, plus de 200 personnes discutent de la stratégie à suivre et des actions à mener. Ont ainsi été décidés un sit-in, empêché par la police, et une manifestation en ville. Ces actions ont permis à une délégation d'être reçue par le conseiller d'Etat genevois en charge de l'Economie et de l'emploi Mauro Poggia qui s'est engagé dans une sorte de médiation. Grâce à la mobilisation, la direction a accepté de rencontrer le Conseil d'Etat et les syndicats, lors d'une réunion tripartite le lundi du bouclage. Alors que le SEV veut supprimer le délai imposé par la direction au 28 janvier, la direction se déclare «ouverte à la reprise du dialogue». L'affaire devient ainsi politique et les partis s'impliquent.

Passage en force

La situation de blocage découle d'un choix stratégique de la direction ad interim de créer une situation de vide conventionnel depuis le 30 septembre pour soumettre les employés au chantage d'une baisse drastique de leurs conditions de tra-

vail ou le licenciement. Pendant des mois, la direction a refusé de donner des chiffres précis en vue du renouvellement des CCT. Puis, deux semaines avant la fin des négociations, la direction est venue avec un objectif de baisse de 25% des charges sans autres précisions. A aucun moment elle n'a voulu discuter les propositions de baisse raisonnable des syndicats. La direction a fait le pari d'un passage en force pour se débarrasser des syndicats et imposer ses conditions.

La direction avait sans doute compté sur une apathie des salariés sonnés après deux confinements et isolés par le télétravail. La mobilisation de ces deux dernières semaines aura bouleversé ses plans l'obligeant à parler à nouveau de CCT «au plus tard, au deuxième trimestre 2022». A Zurich où il n'y avait pas de CCT à renouveler, le personnel consulté a accepté la CCT «de crise» conclue par les partenaires sociaux et la direction qui se traduit notamment par une baisse moyenne de 150 francs par mois pendant la crise et une flexibilisation accrue.

La date couperet du 28 janvier sera-t-elle suspendue? Assistera-t-on à un retour à des CCT avant 2022? L'aéroport va-t-il cesser d'être une zone de non-droit et de sous-enchère perpétuelle? «L'espoir existe pour les salariés qui n'ont pas encore dit leur dernier mot», conclut Pablo Guarino.

Swiss: négociation d'un paquet de crise

SEV-GATA a pu réduire considérablement les mesures de baisse des coûts exigées par Swiss pour son personnel au sol et négocier un plan de crise pragmatique. Les mesures sont limitées dans le temps entre la fin du chômage partiel et la fin de 2023. Elles comprennent une réduction d'un tiers du 13e de salaire, la suspension de la prime de rendement et une réduction de la contribution au risque du fonds de pension. En outre, le plan social fait l'objet d'ajustements. La CCT précédemment en vigueur pour le personnel au sol sera prolongée de trois ans après la fin des mesures temporaires de crise. Après la sortie de crise, le personnel touché par le plan de réduction des coûts recevra une «prime Corona» de 2500 fr. Les membres ont jusqu'à fin février pour se prononcer sur cet accord.

VINCENT BRODARD répond

« Les ennuis avant le badge anonyme »

? Marc voulait anonymiser son badge d'agent de train pour éviter d'être identifié par des clients aux mauvaises intentions, mais les CFF ont refusé. La justice vient de trancher. Que pense le SEV du verdict ?

La situation de Marc que nous avons aidé juridiquement peut intéresser tous les agent-e-s de train. En effet, il avait demandé en 2016 aux CFF de pouvoir anonymiser son badge estimant qu'en cas de pépin avec la clientèle, le badge constituait un moyen d'être identifié et donc une atteinte à sa personnalité. L'entreprise a refusé arguant que l'anonymisation du badge n'était admissible dans des cas précis.

Hélas, le Tribunal administratif fédéral a tranché en défaveur de Marc. Selon lui, Marc aurait dû avoir eu une expérience négative avec le badge nominatif pour avoir le droit à une déroga-

tion et aurait dû déposer plainte pénale. Sur le fond, il faut donc attendre d'avoir des ennuis pour avoir le droit de se protéger. Ce raisonnement est inquiétant alors que l'entreprise est responsable de la santé de son personnel et que les agentes et agents de train sont déjà fortement exposés à la violence.

Et le problème s'est accentué car avec internet, il est de plus en plus simple de retrouver les coordonnées des employé-e-s. Pour nous, le dossier n'est pas clos. Nous allons tout mettre en oeuvre pour faire évoluer la pratique aux CFF. Nous allons aussi faire appel au préposé fédéral à la protection des données qui a déjà émis des doutes quant à la pratique des CFF. En Allemagne, il est déjà possible depuis longtemps d'anonymiser son badge ou de donner un pseudo.

Vincent Brodard est secrétaire syndical au service juridique. Tu as des questions pour le SEV? Ecris-nous à journal@sev-online.ch



Le 8 janvier, les **grévistes du Climat** et des experts ont publié leur plan d'action contre la crise climatique. Il contient les plus importantes mesures écologiques et sociales pour une transformation rapide de l'économie et de la société. Ce plan prévoit notamment l'interdiction des combustibles fossiles ou l'obligation de renforcer le photovoltaïque, l'interdiction de la publicité et la reconnaissance de la crise climatique comme motif d'asile.

Les CFF ont annoncé qu'ils renonçaient à la révision des voitures marchandises aux **Officine** de Bellinzone dès mi-janvier 2022, soit quatre ans avant que prévu initialement. En contrepartie, les Officine 2.0 peuvent se charger de l'ensemble de la flotte Astoro. La Commission du personnel élargie et le Mouvement pour le socialisme ne sont guère satisfaits. Ils demandent au Conseil d'Etat d'intervenir pour sauver les emplois.



Le Mouvement pour le climat veut des actions contre la crise climatique.

POLITIQUE SYNDICALE

Giorgio Tuti: « Vivement les « vraies » assemblées »

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

2021 sera-t-elle meilleure ? Les défis du SEV ne manqueront pas et le président Giorgio Tuti les évoque alors que la pandémie du coronavirus marque encore et toujours notre quotidien. L'objectif principal: pouvoir garantir stabilité et sécurité grâce aux CCT et en mettant tout en oeuvre pour sauver les emplois dans les secteurs les plus fragiles.



nous battons encore pour l'étendre dans la branche des transports publics. La qualité des CCT reste notre priorité pour que nos membres puissent jouir de bonnes conditions de travail et salariales. Grâce à notre taux d'organisation élevé, nous sommes un acteur qui compte énormément dans les entreprises. En moyenne, un-e employé-e sur deux est membre du SEV. On ne le répète jamais assez: c'est grâce à cette représentativité que nos positions sont prises au sérieux par les employeurs. Ceux qui pensent qu'ils peuvent obte-

Alors que les vaccins contre le Covid-19 ont fait leur apparition, Giorgio Tuti sait que 2021 sera aussi marquée par la pandémie. « Nous avons maintenant près d'une année de vécu avec le Covid. Nous en tirons donc les enseignements nécessaires. L'un de ceux-ci est la nécessité de communiquer encore davantage par les biais des canaux digitaux. Nos membres ont apprécié la proximité que nous avons su maintenir malgré la pandémie. Nos secrétariats sont désormais fermés suite aux dernières décisions du Conseil fédéral mais nous allons poursuivre le développement de nos canaux de communication digitaux. Depuis deux ans, nous constatons

une fréquentation en hausse constante de notre site internet. »

Cela étant, pour Giorgio Tuti « 2021 doit pouvoir marquer le retour des 'vraies' assemblées avec des travailleurs et travailleuses sans le filtre de la vidéoconférence ».

Nombreux défis syndicaux

Du côté des défis syndicaux, l'actualité du secteur de l'aviation (voir ci-contre) suscite de nombreuses craintes en termes de sauvegarde des emplois et des conditions salariales. « De manière générale, en période d'incertitudes, la couverture contractuelle reste la meilleure sécurité. Nous

nir mieux en n'étant pas syndiqués ne font pas le bon calcul. Les cotisations sont largement compensées par la qualité des prestations que nous offrons. »

Du côté de l'adhésion des nouveaux membres, 2020 a été logiquement marquée par une hausse des syndicalisation en ligne. « Deux tiers des nouveaux membres ont adhéré en ligne. Les actions de recrutement que nous avions prévues ont été réalisées.

Retrouve tes avantages de membre sur notre site internet sev-online.ch

Notre nouvelle organisation du recrutement par région a porté ses fruits. Nous avons pu réaliser davantage d'actions qu'imaginé, malgré la pandémie. En 2021, nous allons poursuivre cette voie. »

Prolongation aux CFF

Giorgio Tuti se réjouit en particulier d'avoir pu offrir de la sécurité au personnel des CFF avec la prolongation de la CCT de trois ans dès le 1er mai 2022. « Cela implique aussi la poursuite du Contrat social, soit la protection contre les licenciements économiques pour ceux qui ont un contrat à durée indéterminée depuis au moins quatre ans. Par les temps qui courent, cette sécurité est précieuse. »

Chez Cargo, la situation est encore tendue et le SEV travaille à trouver des solutions pour ses membres. Parmi les autres grandes entreprises, le SEV vise toujours à se renforcer à BLS, « où nous suivons attentivement les problèmes internes liés aux subventions indues. Notre ligne reste la même : pas question que le personnel fasse les frais des éventuelles erreurs de gestion. »

Le travail politique se poursuit

La pandémie laissera des traces sans que l'on puisse évidemment en

calculer l'ampleur pour les transports publics. Le SEV va poursuivre son engagement en faveur d'un soutien financier public. « Notre travail politique ne saute pas toujours aux yeux, mais je peux réaffirmer que nous avons les relais nécessaires pour défendre les conditions de travail et les emplois dans la branche, poursuit Giorgio Tuti. Il est possible que le soutien financier aux entreprises de transports revienne à l'agenda politique si les crédits votés devaient être insuffisants. Nous pouvons être actifs au plan national, mais pas uniquement car notre ancrage est aussi cantonal, voire communal pour les entreprises de transport urbain. »

Les transports publics, une chance pour le climat

2021 rime également avec année du rail au niveau européen. « Dans le débat sur la protection du climat, les transports publics font partie de la solution et les entreprises de transports doivent la saisir en réalisant des investissements pour gagner en attractivité. »

Cela leur permettra aussi d'affronter les défis liés à la démographie. De très nombreux employé-e-s partiront en effet à la retraite ces prochaines années. »

Défis à l'échelon de l'USS

Pour Giorgio Tuti, qui est aussi vice-président de l'USS, il s'agit de maintenir le cap avec la 13e rente AVS. « Au SEV, nous avons réussi à récolter les 10000 signatures presque uniquement avec les encarts des bulletins dans notre journal SEV. Il ne manque que quelques dizaines de milliers de signatures pour que le texte aboutisse. Cette 13e rente est fondamentale alors que le pouvoir d'achat baisse pour les retraité-e-s. »

L'USS a présenté en début d'année ces mesures pour affronter les conséquences de la pandémie. La distribution de 500 fr. par personne à puiser dans les réserves excédentaires des caisses maladie doit permettre de

soutenir rapidement le pouvoir d'achat. L'USS a d'ailleurs partiellement salué le dernier paquet de mesures du Conseil fédéral. « Il était important d'assouplir les dispositions pour les cas de rigueur. Tout n'est pas encore rose. La recherche d'un emploi par les personnes au chômage est encore plus difficile qu'auparavant. Il est important d'éviter la multiplication des arrivées en fin de droit. Il est urgent que le nombre des indemnités journalières de chômage soit augmenté ainsi que les délais-cadre de l'assurance-chômage », insiste Giorgio Tuti. Autre source de satisfaction, le retour de la protection des personnes vulnérables.

MANUEL AVALLONE

Le premier vice-président sans passeport suisse



Manuel Avallone a été responsable des dossiers CFF Infrastructures avant d'être vice-président.

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Après 21 ans au SEV comme secrétaire syndical puis vice-président, Manuel Avallone prendra sa retraite anticipée à fin mars. Dans les faits, il quittera le SEV déjà à fin janvier, vu qu'il lui reste des heures et des vacances à prendre. Lors d'une ultime interview, il porte un regard sur les défis qu'il a relevés avec le SEV et sur ses expériences.

Manuel, comment es-tu devenu syndicaliste?

Durant ma formation de dessinateur en bâtiment au début des années 80, un secrétaire du Syndicat du bois et du bâtiment de l'époque (aujourd'hui Unia) est venu à l'école professionnelle afin de nous parler du syndicat. J'ai tout de suite trouvé que c'était une bonne chose. Le lendemain, pendant la pause et en présence de mon supérieur, j'ai demandé si, dans le bureau d'architecte, quelqu'un était syndiqué. Quand les chefs se sont mis à dénigrer les syndicats, cela m'est apparu comme une évidence: je devais devenir membre. Depuis lors, je me suis affilié à Unia puis au SEV.

Alors que tu étais vice-président du SEV, les CFF ont commis des erreurs, par exemple avec la planification du personnel: où était le SEV? En léthargie?

Si quelqu'un est resté endormi, c'est bien les CFF et non pas le SEV. Nous avons constamment attiré l'attention sur le problème des sous-effectifs, et pas seulement pour le personnel des locs. Toutefois, les CFF ont résolument ignoré nos préoccupations et par contre accentué la spirale descendante en appliquant le programme d'économies «Railfit». Avec le résultat que nous connaissons tous. Le nouveau CEO, et par la suite également son prédécesseur, s'en sont excusés. Mais cela ne change rien au fait qu'ils ont voulu économiser sur le dos du personnel, donc au mauvais endroit.

Avec la CCT 2011 pour quelle raison le SEV

a-t-il accepté un système salarial dont beaucoup de membres étaient mécontents?

Le système ToCo est en place depuis pas mal de temps et je pense que finalement cela se passe bien. Mais n'oublions pas quel était l'enjeu à l'époque: les CFF voulaient introduire des salaires de branche avec au moins six courbes salariales. ToCo ne comporte que deux courbes salariales et c'est un système uniforme d'évaluation des fonctions. Et notre condition pour l'introduction de ToCo était que personne ne subirait de baisse de salaire, grâce aux garanties salariales. Avec ToCo, nous avons ainsi obtenu quelque chose de positif. Par la suite, nous avons même réussi à ce que les collègues avec des garanties salariales reçoivent la moitié des mesures salariales générales. Malgré toutes les critiques que ToCo a subies, je suis persuadé que c'est un système transparent et équitable, s'il est correctement appliqué, et qu'il permet largement d'éviter des décisions arbitraires de la part des supérieurs dans l'attribution des salaires.

En tant que responsable de la communauté de négociation pour le SEV, VSLF, transfair et ACTP, en menant les négociations CCT avec les CFF, tu as dû te battre...

Les négociations CCT sont toujours un combat. Le résultat de négociations est le fruit d'un donnant-donnant. La difficulté toutefois est de savoir si ce que l'on reçoit est équivalent à ce que l'on donne. Ceci vaut aussi pour l'entreprise. Au SEV, avec nos organes tels que la conférence CCT, nous avons constamment tout mis en oeuvre pour réaliser des progrès, citons par exemple les «modèles d'avenir» (pour retraite anticipée et durée du travail sur toute la carrière), même s'il a fallu se battre.

En 2015, le SEV a convenu un accord avec les CFF selon lequel ils devraient proposer un engagement fixe au personnel temporaire après quatre ans. Or, dans de nombreux cas, ils ont mis un terme à la collaboration bien avant cette échéance. Est-ce que le SEV a fait preuve de naïveté?

Oui, dans certains sens, nous avons été naïfs. Même si les CFF nous avaient assuré aupa-

ravant qu'ils ne feraient pas certaines choses, elles se sont quand même produites. Le principe de la bonne foi a été fortement malmené dans certains cas. J'ai aussi pris conscience comment les supérieurs traitaient les plus faibles au sein de la hiérarchie: avec indifférence et un manque total de respect.

Avant d'être vice-président - et après également - tu étais en charge des entreprises de transports concessionnaires (ETC). Est-ce que le rôle de «coach des sections» y était plus gratifiant qu'avec les CFF où le travail avec la base doit être coordonné avec les sous-fédérations et les commissions du personnel?

Cette tâche n'est pas plus facile et ne procure pas non plus davantage de satisfaction. Avec les CFF, la tâche de coordination est certes très importante et cela génère des synergies qu'il nous faut savoir utiliser. Sur le plan du contenu, il n'y a toutefois pas de différence. Nos membres attendent, à juste titre, que nous nous engagions pleinement partout pour défendre leur cause. La taille de l'entreprise ne joue aucun rôle.

Tu as également encadré les migrant-e-s au SEV. Sont-ils/elles bien intégré-e-s à l'heure actuelle?

Lorsque j'ai rejoint le SEV en 1999, on les appelait encore les étrangers et il n'existait pas de commission pour eux. Entre-temps, le SEV a créé la commission de migration. Je suis d'avis que nous sommes bien intégrés et que les gens sont davantage sensibilisés au thème de la migration. D'ailleurs, je ne sais pas combien de syndicats ont eu un vice-président fils d'immigré et sans passeport suisse. Cependant, le SEV tout entier doit continuer à se préoccuper de la thématique soulevée par la question ci-dessus.

Quels sont les événements qui t'ont marqué au SEV?

J'ai participé à pratiquement tout au SEV. Nous avons traversé des périodes difficiles, frappés par le décès de collègues appréciés. Mais nous avons aussi vécu de beaux moments où nous étions fiers du SEV. Pour moi, le plus important,

et maintenant également, c'est d'être traité avec honnêteté et respect. La période pendant laquelle j'étais vice-président et membre de la direction syndicale a été particulièrement exigeante pour moi. J'ai été honoré et fier de pouvoir endosser cette responsabilité pour le SEV. J'aimerais remercier toutes les personnes avec lesquelles j'ai été en collaboration étroite, mes collègues de travail ou tous ceux que j'ai côtoyés d'une manière ou d'une autre et leur souhaiter tout de bon. Et surtout: restez en bonne santé!

Quels sont tes projets d'avenir?

Je n'ai pas encore fait de projets. J'espère sincèrement que le coronavirus va enfin disparaître avec toutes ses mutations et que je pourrai voyager avec mon épouse. Ensuite on verra bien.

Bio

«Je suis un fils d'immigré typique, citoyen suisse depuis 2020 avec un contexte de migration», dit Manuel Avallone. Fils d'un italien et d'une espagnole, il est né à Thoun.

Après sa scolarité obligatoire à Thoun, il fait un apprentissage de dessinateur en bâtiment. Il fait ensuite une formation complémentaire de maçon. Postes de dessinateur/conducteur de travaux jusqu'à juillet 1987.

Entre novembre 1985 et juillet 1986, il s'engage dans la Brigade de solidarité au Nicaragua et voyage en Amérique centrale et du sud.

D'août 1987 à 1991: Secrétaire syndical au Syndicat industrie et bâtiment (SIB, Unia aujourd'hui). Il devient enseignant en école professionnelle d'août 1991 à 1994. Il enseigne ensuite au niveau primaire et secondaire d'août 1994 à 1999.

Dès août 1999: Secrétaire syndical au SEV responsable du team salaires, CFF Infrastructures et ETC en Valais; dès 2001, de la formation SEV/du comité Movendo. 2006-2007: Formation avec diplôme VMI en gestion des associations et organisations NPO. 21 mai 2008-août 2019: Vice-président du SEV responsable CFF/CFF Cargo; puis reprise des dossiers des ETC, de la migration et de la formation.

DÉPART

Rahel Weiss nous quitte



Yves Sancey Dans le numéro 7 de 2020, nous annonçons que Rahel Weiss avait été engagée au SEV comme juriste pour la Suisse romande avec un contrat à durée indéterminée depuis le 1er avril. A fin janvier 2021, elle va pourtant déjà nous quitter pour

faire un stage à Morat à l'étude d'avocats fribourgeois Zähringen SA qui travaille avec le SEV.

En fait, cela fait depuis novembre 2016 que Rahel travaille au service juridique du SEV en Romandie mais son poste n'avait pas au départ vocation à se pérenniser. La possibilité de passer un brevet d'avocate grâce à cette place de stage, l'envie de travailler à un plus grand pourcentage et de diversifier sa pratique juridique, tout cela a fait qu'elle a saisi cette opportunité.

Rahel a beaucoup apprécié ces années au SEV qui ont été une «bonne expérience» et lui ont permis de «mettre directement en pratique» ce qu'elle avait appris lors de ses études de droit à Berne et Lausanne. Elle a aussi pu découvrir toutes les spécificités du droit du travail et des assurances so-

ciales dans cette branche particulière du transport avec sa LDT et ses prescriptions sur le temps de travail et de repos, la protection de la santé et la prévention des accidents. «Les entretiens se passent mieux quand les gens sont accompagnés! Même avec les CFF, cela vaut la peine d'être syndiqué et défendu juridiquement pour connaître tous ses droits.»

Tous les collègues du SEV qui ont travaillé aux côtés de Rahel et les membres qui ont pu bénéficier de ses compétences pour une assistance juridique professionnelle et un accompagnement regrettent son départ mais lui souhaitent aussi tout le meilleur dans la suite de son parcours professionnel et ses examens pour le brevet d'avocate. Son successeur entrera en fonction le 1er février.

20 ans
de CCT

LES CCT AU SEV: HISTORIQUE

Adieu fonctionnaires et règlements, place aux CCT



Le chef du personnel des CFF Daniel Nordmann et son suppléant Werner Hofstetter sont présents à l'ouverture des négociations CCT le 8 septembre 1999 vis-à-vis de la délégation de négociation des organisations du personnel. Au centre siègent le président SEV Ernst Leuenberger, le vice-président Benoît Rohrbasser et le chef de projet Giorgio Tuti.

Peter Moor
journal@sev-online.ch

Le 27 juin 2000, c'est le début de l'ère du partenariat social dans un contexte contractuel. Devant l'ancien siège de l'entreprise, les responsables des CFF et des quatre organisations du personnel se sont rencontrés pour signer la première convention collective de travail.

En 1998, la Loi sur les CFF a mis un terme à l'histoire des Chemins de fer fédéraux en tant que régie fédérale. Au même moment, les cheminotes et cheminots ont perdu la dénomination de fonctionnaire qu'ils ont arborée durant 70 ans. Le Statut des fonctionnaires a été créé en 1927 et s'est

appliqué également au personnel CFF, du moins dans les plus hautes sphères car les catégories ouvrières ont dû attendre bien longtemps encore pour avoir de meilleures conditions d'engagement. Alors le Conseil fédéral a décidé d'une solution spéciale pour les CFF avec, en son centre, la classification des fonctions dans un système salarial de 26 échelons.

Inclusion des «chemins de fer privés»

Au début des années 60, les employé-e-s des entreprises de transport concessionnaires (ETC) ont été soumis à des conditions de travail similaires et l'Office fédéral des transports a établi une «systématisation des dépenses de personnel» dans le but d'étendre les améliorations des CFF

également aux ETC.

En 1993, un programme d'économie unique dans toute l'histoire des CFF a été lancé, qui devait aboutir à la suppression de presque 10 000 postes, réduisant ainsi les effectifs de l'entreprise de 37 000 à 28 000 employé-e-s. Afin qu'une procédure aussi radicale puisse être supportée par le personnel, il a été nécessaire de fournir une garantie de l'emploi: ainsi cette année-là, les CFF et le SEV ont signé le Contrat social, soit la garantie que personne ne sera licencié pour des raisons économiques. En 1996 un deuxième coup fut porté, lorsque le Conseil fédéral décida pour la première fois depuis des décennies une réduction de salaire pour le personnel CFF.

Parallèlement à ces coupes di-

rectes pour le personnel se déroulait la Réforme des chemins de fer. En 1999, les CFF se sont réorganisés en trois divisions: Voyageurs, Marchandises et Infrastructure. Le personnel

a été intégré dans de nouvelles structures et simultanément, on effectuait les travaux préliminaires de la première convention collective de travail.

A suivre dans le Journal SEV n°2

La Loi sur le personnel de la Confédération

La Loi sur le personnel de la Confédération, qui a signé la fin du statut de fonctionnaire presque partout, le précise clairement dans son article 38: «Les Chemins de fer fédéraux (...) concluent une convention collective de travail (CCT) avec les associations du personnel pour leur domaine d'activité.» Le deuxième alinéa est également très clair: «En règle générale, la CCT s'applique à

tout le personnel de l'employeur considéré.» Ceci permet de limiter la part des engagements basés sur le Code des obligations proposés aux cadres supérieurs, malgré l'envie de certains d'augmenter cette part. Un troisième point important est aussi réglé par la loi: «La CCT prévoit le recours à un tribunal arbitral.» Grâce à cela, il est possible d'éviter que les litiges s'enveniment indéfiniment.

20 ans
de CCT

GIORGIO TUTI

« Le tour de force du SEV »

Peter Moor
journal@sev-online.ch

Giorgio Tuti, en 1997, tu as quitté la section tessinoise du SIB pour venir au SEV. Pour quelle raison ?

De manière absolument inattendue, lorsque j'étais au Tessin j'ai reçu une lettre d'Ernst Leuenberger qui était alors président du SEV. Le texte était bref, en tout et pour tout trois phrases qui disaient à peu près ceci : « Nous avons besoin de quelqu'un qui s'y connaît en CCT, si cela t'intéresse, annonce-toi chez moi ! »

Quelle était la relation entre le SEV et les CFF avant la convention collective de travail ?

Les conditions d'engagement étaient réglées par le Statut des fonctionnaires ainsi que des ordonnances, entre autres choses. Quand je suis arrivé au SEV, j'ai demandé au secrétariat : « Où puis-je trouver le recueil des conditions d'engagement des CFF ? » Le secrétaire m'a alors ouvert une armoire métallique à double porte remplie de papiers. J'ai demandé de quels dossiers il s'agissait et il m'a répondu : toute l'armoire !

Quels objectifs le SEV s'était-il fixés pour la

première CCT ?

Le principal défi était d'élaborer une toute première convention collective de travail. Ensuite nous voulions obtenir des conditions de niveau équivalent, avec ponctuellement certaines améliorations.

Comment avez-vous concrètement commencé à travailler ?

Je me rappelle d'une page d'un document de présentation qui a été décisive: il mettait en évidence le potentiel de conflits et la complexité des thèmes de négociations. Nous avons bataillé toute une journée lors d'un workshop avec les CFF au Löwenberg pour déterminer combien un thème pouvait être complexe et source de conflits potentiels. Après cela il a été possible d'établir des documents de négociation et de débiter le processus proprement dit. Nous étions très bien préparés car nous avions avec nous de grands connaisseurs en la matière qui savaient parfaitement de quoi nous allions parler.

Ensuite les membres ont dû prendre des décisions ?

C'était la première CCT et une avancée historique vers une situation contractuelle, c'est pourquoi nous avons fait une votation générale parmi nos membres qui travaillaient aux CFF.

On en connaît l'issue: avec une participation très élevée, le résultat des négociations a été accepté par une très grande majorité des votants.

Quels étaient les éléments clés ?

Solliciter la base afin qu'elle puisse exprimer ses désirs et décider au final d'accepter ou non le résultat. Intégrer les secrétaires syndicaux du SEV de manière à définir exactement nos points forts. Et troisièmement la communication était également très importante, car si la communication n'avait pas été bonne, on n'aurait pas pu obtenir un si bon résultat en votation générale.

L'interview complète et notre dossier sur les 20 ans des CCT sur notre site internet sev-online.ch/sev-cct

Y a-t-il certaines choses, par exemple le contrat social, pour lesquelles le personnel a payé un prix trop élevé ?

Je ne crois pas. Les CFF produisent de la mobilité avec des profils professionnels propres à leur entreprise. Par exemple le travail de manœuvre tel qu'on le connaît n'existe que dans le domaine ferroviaire. C'est de là qu'est née cette volonté de dire que si les changements ne sont pas une mauvaise chose, il est nécessaire d'avoir

une garantie que ces changements ne se fassent pas au détriment du personnel concerné. Les gens doivent pouvoir rester dans l'entreprise.

Entre-temps le SEV et les CFF ont négocié six CCT. Qu'est-ce qui a changé durant ces 20 dernières années ?

La qualité du partenariat social. Aujourd'hui les employeurs viennent avec leurs revendications et nous venons avec les nôtres, et il y a confrontation. Il n'est pas imaginable de négocier une CCT paisiblement autour d'une table sans devoir recourir à des actions, à des mouvements de mobilisation, que ce soit pour pouvoir obtenir quelque chose ou pour éviter une détérioration des conditions.

Quel est le plus grand succès ?

Certainement de constater qu'après 20 années, la structure et la qualité de la convention collective sont toujours adéquates. Le contrat social a quelque peu changé mais il existe encore aujourd'hui. D'autre part, nous assistons aujourd'hui à l'arrivée de la numérisation et je trouve que si les gens sont prêts à jouer le jeu du changement, ils méritent certaines garanties en contrepartie. Le SEV a réalisé là un tour de force !

Si tu pouvais faire un vœu pour mettre quelque chose de plus dans une CCT, ce serait quoi ?

Il faudrait pouvoir réduire le temps de travail tout en conservant le même salaire, avec l'obligation de réoccuper les temps partiels ainsi libérés en respectant un quota minimal de femmes. Les jeunes de nos jours ne veulent plus travailler à plein temps, ni avec des horaires irréguliers, ni le week-end. Il faudrait donc changer les conditions-cadre, puisque la jeunesse actuelle ne veut plus évoluer de manière unidimensionnelle et tend à des modèles familiaux sortant de l'ordinaire.



LPV

« Il faut savoir lâcher »

Chantal Fischer Hans-Ruedi Schürch a présidé durant 7 ans la sous-fédération du personnel des locomotives du SEV (LPV-SEV). Il a passé le témoin à fin 2020 à Hanry Weissmüller (voir journal SEV n° 14/2020). L'ancien président central nous livre ses réflexions sur son départ et les années passées au comité LPV.

Hans-Ruedi, tu as remis ton mandat de président central LPV à fin 2020. Qu'est-ce qui t'a poussé à prendre cette décision?

Des élections générales se sont déroulées à la LPV en 2020 et je n'ai pas présenté ma candidature. Après 16 années passées au comité central LPV (9 ans en tant que caissier et 7 ans en tant que président central) c'était le moment de me retirer. Je suis convaincu que ce sont les jeunes qui, en première ligne, doivent prendre le relais dans les décisions qui concernent leurs conditions de travail et d'engagement. Pour ma part, il ne devrait plus rien m'arriver de conséquent car dans moins de 10 ans je serai à la retraite. C'est pour cela qu'il faut savoir lâcher prise et laisser la place à la génération future. Mes jeunes collègues ont une tout autre vision de leur vie professionnelle, surtout en ce qui concerne la conciliation entre famille et travail. Et je suis sûr que le temps est maintenant opportun d'avoir une femme à la tête de la LPV.

Quel fut le point culminant de ton temps passé à la LPV-SEV?



Vivian Bologna

Ma carrière syndicale a pour ainsi dire coulé de source. J'ai commencé dans ma section puis suis devenu caissier central et enfin président central. Les congrès, les assemblées des délégué-e-s, les visites dans la surface... tout ceci a constitué des moments inoubliables de la vie syndicale active. Mais dans ma fonction ils faisaient partie de la normalité. Et si je dois choisir un événement particulier, alors je dirais que l'invitation à l'émission «Club» de la télévision suisse alémanique après l'accident mortel d'un collègue à Baden en août 2019 m'a laissé un souvenir impérissable. Même si ma présence était liée à un tragique accident et que nous étions tous bouleversés, ce fut une expérience extrêmement marquante pour moi.

Quels succès as-tu pu fêter avec le SEV?

Pour moi le plus imposant succès fut certainement lors du congrès en

mai 2015, lorsque le directeur de l'OFT Peter Füglistaler a dû prendre acte de notre position exprimée on ne peut plus clairement. Le SEV a fait preuve d'une belle cohésion et tout le monde a tiré à la même corde. L'action avec les pèlerines a aussi eu un grand impact dans les médias. Nous sommes passés au Téléjournal et avons obtenu un changement de cap de l'OFT.

Quels sont les plus grands défis pour la LPV-SEV?

Le recrutement des membres continuera certainement d'avoir la première place sur notre liste des points en suspens. Nous devons convaincre les potentiels nouveaux membres des avantages que représente un sociétariat au SEV. En outre, l'automatisation est bien sûr un thème central. Avec les systèmes d'assistance, notre travail de mécanicien-ne-s de locs doit s'en trouver soi-disant «simplifié». Toutefois il est à craindre que nous soyons en conséquence trop peu sollicités dans notre cabine de conduite et que ceci se répercute sur notre attention et notre vigilance.

En outre la LPV va devoir se préoccuper des problèmes de sous-effectifs et de l'attractivité de notre profession de mécanicien-nes de locs. Les prochaines conditions de travail et d'engagement s'avéreront décisives.

Un grand merci Hans-Ruedi! Tu as le mot de la fin...

Merci. Je suis fier de nos membres de la LPV. Ils sont actifs et engagés. Durant toutes mes années passées au comité central de la LPV nous avons discuté d'égal à égal et avons fait preuve de respect mutuel. Dans les situations de conflit également les gens se sont comportés avec dignité, et j'ai beaucoup apprécié cela!

HUMEUR de Barbara Spalinger

« Négociateur avec un RER »

Imaginez-vous, chères et chers collègues, que j'ai dû récemment négocier avec un train. Ce n'est pas une plaisanterie mais la réalité! Comment ceci s'est-il produit? C'est simple: à cause du coronavirus il n'est plus possible de se rencontrer. Ceci est valable également pour les négociations, par exemple avec les CFF.

Dans ce genre d'occasion il y a une vingtaine de personnes qui sont assises devant leur ordinateur et doivent discuter de choses importantes pour parvenir à un accord. Toutefois s'agissant des CFF, on ne voit pas les têtes de nos interlocuteurs parce que les représentants de l'entreprise se sont secrètement mis d'accord pour éteindre de leur côté toutes les webcams. Bien

sûr: les gens sont chez eux et il ne faudrait pas que l'on soit distrait par un arrière-plan exotique... Mais s'ils croient qu'on n'est pas distrait par ce que l'on voit à leur place, ils se trompent. Car les CFF, lorsqu'ils ne présentent pas leurs documents de négociation, affichent de superbes photos issues de leur album publicitaire.

Ainsi par exemple, j'ai pu admirer un magnifique train qui circulait dans le paysage enneigé d'un réseau RER. Et pour les négociations sur le système salarial, c'est une horloge CFF arrêtée sur 9h01 qui s'affiche. Me voici donc obligée de parler avec un train qui me donne des réponses avec des voix différentes... et je me demande soudain si cette image ne véhicule

pas un message caché? Ce train par exemple, dans cette atmosphère hivernale, voudrait-il dire que les temps sont durs et qu'en période de grands froids il vaudrait mieux ne pas nous montrer trop gourmands? Et l'horloge, signifie-t-elle que le train est déjà parti? Ou alors que nous allons devoir attendre encore longtemps? Pourvu que l'heure ne soit pas dépassée et me voilà quelque peu rassurée...

Toutefois, je me suis rappelé ce que l'on m'a dit lorsque j'ai commencé au SEV: parfois, les négociations peuvent s'avérer très dures mais on parvient toujours à la fin à se regarder dans les yeux. Chères et chers collègues, je vous le dis: ceci ne peut pas être remplacé par les phares d'un train!



LIGNES DE BUS JURASSIENNES

Craintes de dumping



Vivian Bologna

Fin 2019, le SEV et syndicom avait mis sur pied une action devant le parlement jurassien.

Vivian Bologna Dans le dossier de la mise au concours des lignes de bus dans le Jura, le SEV avait une grande crainte, celle que les économies réalisées par les collectivités publiques soient portées par les conducteurs et conductrices. «On aimerait s'être trompés. Hélas, les derniers rebondissements dans cette affaire ne laissent rien présager de bon», relève Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical SEV, qui s'occupe des Chemins de fer du Jura.

Pour rappel, avant l'été 2020, CarPostal gagne l'ensemble des lignes jurassiennes et la concession entre en force fin 2021. Les CJ ont donc perdu les lignes qu'ils avaient. A l'époque, la victoire de CarPostal a été saluée car l'entreprise a une CCT. «Nous avions une grande crainte, c'est qu'un acteur sans CCT puisse gagner la mise au concours», poursuit Jean-Pierre Etique.

Hélas, la victoire de CarPostal ne garantit pas d'excellentes conditions de travail et salariales. Un article du *Quotidien jurassien* vient rappeler que lorsqu'il gagne, le géant jaune n'exploite pas forcément lui-même les lignes. Trois scénarios sont à l'étude, explique dans le *QJ* le responsable de l'exploitation région ouest chez CarPostal Pierre-Alain Perren: une exploitation par CarPostal ou la sous-traitance par les CJ ou par les

transports Tramelan-Saignelégier-Les Pommerats-Goumois (TSPG). Les TSPG ne disposent d'aucune CCT.

Une phrase de Pierre-Alain Perren laisse néanmoins planer de sombres nuages sur les conditions de travail pour le personnel des anciennes lignes CJ. «Il s'agit de mettre en place une structure qui nous permette d'assurer nos prestations tout en garantissant les coûts auxquels nous nous sommes engagés.»

Autrement dit: il ne serait guère surprenant que la variante la moins chère l'emporte. Les TSPG, sans CCT et aux conditions d'engagement bien moins bonnes qu'aux CJ, pourraient donc tirer le gros lot.

A cela vient en outre s'ajouter l'hypothèse que le personnel des CJ ne serait pas certain d'obtenir un poste à 100% chez CarPostal.

De quoi laisser songeur Jean-Pierre Etique: «Ce genre de temps partiels ne sont pas très intéressants lorsqu'on regarde comment sont construits les tours de services. Ces collègues risquent de travailler autant de jours par année, avec des amplitudes horaires identiques. Finalement, la baisse du taux d'activité pourra se traduire par des pauses plus longues. En termes de qualité de vie, il n'y aura rien, sauf une perte salariale.»

ATELIERS CFF YVERDON

Départ à Grandson?

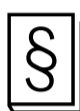
Yves Sancey Les Ateliers CFF vont-ils quitter Yverdon? La question se pose depuis que les employés ont reçu le 11 janvier une communication interne des CFF leur révélant que «des alternatives au site actuel sont examinées» à l'horizon 2030. Pour les CFF, le site serait trop exigü pour y développer un centre de maintenance moderne adapté à des trains longs de 400 mètres. Présents à Yverdon depuis 1855, les Ateliers CFF font partie de l'ADN du chef-lieu nord-vaudois et de son riche passé industriel et emploie actuellement 650 salariés sur le site. Pour le moment, il n'y a pas de projet définitif. Le secteur de la Poissine, à Grandson, a notamment été évoqué. Des investissements sont prévus à Yverdon afin de maintenir l'activité dans les ateliers actuels en

attendant la construction du futur centre.

La crainte d'une délocalisation en dehors du canton ou d'une externalisation existe mais semble peu probable. «La bonne nouvelle, c'est que les CFF sont conscients de l'importance du savoir-faire des ateliers. Les employés sont majoritairement installés dans la région, délocaliser à proprement parler serait difficile», rassure René Zürcher, secrétaire syndical au SEV. «Nous suivrons de très près la question de l'accessibilité du nouveau lieu en transports publics et véhicule privé et que les CFF tiennent leur promesse de maintenir les emplois, voire même d'en augmenter le nombre. Nous insisterons sur l'importance de conserver le savoir-faire dans la région», souligne René Zürcher.

ANGLE DROIT

Congé paternité en vigueur, PC réformées



Service juridique du SEV
journal@sev-online.ch

L'introduction du congé paternité marquera cette nouvelle année. Mais on verra aussi une réforme des prestations complémentaires. Et les « traditionnelles » modifications de prestations et de taux de cotisations dans les deux premiers Piliers sont au menu.

Les pères dont l'enfant naît à partir du 1er janvier 2021 ont droit à un congé paternité payé de 10 jours. Ils peuvent prendre ce congé en bloc de deux semaines ou sous forme de jours isolés dans les 6 mois suivant la naissance. Pour 10 jours de congé pris, le père a droit à 14 indemnités journalières financées par le biais des allocations perte de gain (APG).

Les conditions sont d'exercer une activité lucrative au moment de la naissance de l'enfant, être assuré obligatoirement auprès de l'AVS pendant les neuf mois précédant la naissance et, au cours de cette période, avoir exercé une activité lucrative pendant au moins cinq mois. L'allocation est versée soit à l'employé directement, soit à l'employeur si celui-ci continue de lui verser son salaire pendant le congé.

L'allocation perte de gain correspond à 80 % du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant la naissance de l'enfant, mais au maximum à 196 francs par jour.

Légère hausse de l'AVS

La rente minimale AVS passe de 1185 à 1195 francs par mois ; la rente maximale de 2370 à 2390 francs par mois (pour une durée de cotisation complète, échelle 44).

Les montants annuels des prestations complémentaires, destinées à couvrir les besoins vitaux, sont aussi revus à la hausse : de 19 450 à 19 610 francs pour les personnes seules et de 29 175 à 29 415 francs pour les couples. Pour les enfants, les montants passent à 10 260 francs pour les enfants âgés de 11 ans et plus. Ils diminuent à 7200 francs pour les enfants de moins de 11 ans à la suite de la réforme des PC.

Les cotisations AVS/ AI/APG augmentent, de 10,55 à 10,6 %. Pour les indépendants et les personnes sans activité lucrative, la cotisation minimale AVS/AI/APG est également adaptée, de 496 à 503 francs par an.

2e pilier

Dans la prévoyance professionnelle, le salaire minimal annuel (ou seuil d'entrée) se monte dès le 1er jan-



Depuis le 1er janvier, les pères ont droit à 10 jours de congé paternité.

vier à 21 510 francs par an. La limite supérieure au salaire annuel s'élève de son côté à 86 040 francs. Le salaire coordonné minimal passe à 3585 francs ; la déduction de coordination à 25 095 francs par an.

Le taux d'intérêt minimal LPP reste fixé à 1 % en 2021. 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.

Assurance-maladie

En 2021, la prime moyenne de l'assurance obligatoire des soins augmente de 0,5 %. Dans neuf cantons (AG, AI, AR, BS, NE, OW, SH, SZ, ZH), le montant de la prime moyenne n'augmente pas, voire diminue. La prime moyenne des adultes (375,40 francs) et celle des jeunes adultes (265,60 francs) tendent à augmenter, alors que celle des enfants (99,70 francs) baisse légèrement.

Réforme des prestations complémentaires

La réforme des prestations complémentaires (PC) entre en vigueur le 1er janvier 2021. Les principales modifications touchent les conditions d'octroi, le calcul des prestations ainsi que leur montant.

Les frais de logement, pris en compte dans le calcul des PC, voient leur montant plafond augmenter. Il varie selon la taille des ménages concernés et leur région d'habitation. Pour une personne seule habitant dans un grand centre urbain, le loyer

maximum reconnu passe par exemple de 1100 à 1370 francs par mois. Pour une famille de quatre personnes habitant en zone rurale, les frais remboursés passent de 1250 à 1740 francs par mois.

La fortune est désormais prise en compte lors de la détermination du droit aux PC. Seules les personnes dont la fortune est inférieure à 100 000 francs (200 000 francs pour les couples mariés) auront droit à ces prestations. Cette limite ne concerne pas les biens immobiliers servant d'habitation.

Lors du calcul du montant de la PC, une part de la fortune – la franchise – n'est pas prise en compte. Le montant de ces franchises est abaissé, de 37 500 à 30 000 francs pour les personnes seules et de 60 000 à 50 000 francs pour les couples. La franchise pour les enfants reste inchangée à 15 000 francs. L'abaissement de ces franchises a pour conséquence que le revenu déterminant dans le calcul des PC augmente en cas de fortune supérieure à 30 000 francs. La notion de dessaisissement de fortune est par ailleurs étendue. Jusqu'ici, le calcul des PC tenait compte des éléments de fortune auxquels la personne avait volontairement renoncé, par exemple lors d'une donation. Dès le 1er janvier, les cas de consommation excessive de la fortune sont aussi pris en considération, par exemple si le bénéficiaire a dépensé plus de 10 % de sa fortune en une année sans raison valable.

Deux modifications sont apportées au niveau de la couverture des

besoins vitaux. Le montant octroyé pour les enfants de moins de 11 ans est revu à la baisse et se monte désormais à 7200 francs par an (pour le premier enfant, ensuite dégressif). En contrepartie, les frais de prise en charge extra-familiale des enfants de moins de 11 ans sont reconnus comme dépenses dans le cadre du calcul des PC, pour autant que les deux parents travaillent. Pour les enfants à partir de 11 ans, le montant servant à couvrir leurs besoins vitaux s'élève à 10 260 francs.

Une nouvelle disposition sur la restitution des PC en cas de succession est appliquée dès janvier. Les prestations complémentaires qu'une personne aura touchées au cours des dix années précédant son décès devront être restituées par ses héritiers dans les cas où la succession est supérieure à 40 000 francs. Cette obligation s'applique uniquement sur la part dépassant ce montant et ne concerne que les PC touchées après le 1er janvier 2021.

Le revenu de l'activité lucrative du conjoint (sans PC) sera pris en compte à hauteur de 80 %, contre deux tiers jusqu'ici. Concernant la prime maladie reconnue comme dépense, c'est désormais le montant effectif qui est déterminant, mais au maximum la prime moyenne cantonale ou régionale.

Les personnes qui bénéficiaient déjà de PC avant l'entrée en vigueur de la réforme sont soumises à une période transitoire de trois ans. Le nouveau droit leur est appliqué s'il leur est favorable, c'est-à-dire s'il entraîne

une hausse de leurs prestations. À l'inverse, si les changements impliquent une baisse des prestations, voire la fin du droit aux PC, les personnes concernées auront trois ans avant que les dispositions ne leur soient appliquées. Cela afin qu'elles puissent s'adapter à leur nouvelle situation économique.

Le référendum échoue

Le référendum contre la nouvelle loi sur les prestations transitoires n'ayant pas abouti, plus rien ne s'oppose à l'introduction de cette nouvelle prestation. Le Conseil fédéral doit encore fixer la date d'entrée en vigueur, dans le courant 2021.

Les personnes de 60 ans révolus ayant épuisé leurs indemnités de chômage pourront bénéficier d'une prestation transitoire avant de percevoir leur rente de vieillesse. Certaines conditions devront être encore remplies, comme avoir cotisé à l'AVS durant 20 ans au minimum et au moins 5 ans après avoir eu 50 ans. La personne ne devra en outre pas disposer d'une fortune supérieure à 50 000 francs (100 000 francs pour un couple).

La prestation transitoire sera calculée comme les prestations complémentaires (PC) en fonction des dépenses reconnues et des revenus du bénéficiaire. Son montant est toutefois plafonné à 2,25 fois le montant destiné à la couverture des besoins vitaux dans les PC : soit 43 762 francs par an pour une personne seule et 65 644 francs par an pour un couple marié (base de calcul 2020).

LETTRE DE LECTEUR

Il faut sauver le Régional des Brenets

Jean-Claude Cochard, membre de la section VPT/MOB



«Des trains vides et des routes surchargées. La mobilité, en Romandie pose problème»

Pour y remédier, les autorités neuchâteloises ont décidé de supprimer le chemin de fer le Locle-Les Brenets et le remplacer par un autobus. Parallèlement au projet, 481 millions de francs seront investis dans la construction du contournement autoroutier de la ville du Locle et le percement d'un nouveau tunnel sous le Col-des-Roches, pour fluidifier le trafic routier avec la France. On se croirait revenu à la politique du tout à la route des années soixante et septante, qui nous a conduit au désastre environnemental d'aujourd'hui!

Mais, pourquoi devrait-on s'inquiéter de la disparition d'un petit train aux confins du Jura neuchâtelois? Parce que ce funeste projet contredit tout ce que l'on a déjà en-

tendu en matière de mobilité durable! Si celui-ci se réalise, il pourrait, en cette période d'austérité budgétaire, servir d'exemple pour supprimer d'autres lignes régionales peu fréquentées. Le pire dans cette histoire, c'est que pour la première fois en Suisse, on voudrait financer le démantèlement d'une ligne de chemin de fer, en puisant dans le fond d'investissement pour les infrastructures ferroviaires! C'est se moquer de la volonté populaire exprimée dans les urnes et financée par les contribuables, pour le transfert modal de la route au rail. Ce fond a été relevé, par les chambres fédérales, à 12,89 milliards de francs. Ne me dites pas qu'avec cette somme il n'est pas possible d'inclure la rénovation du régional des Brenets, pour les cinquante prochaines années!

Pour rendre la fermeture de cette ligne acceptable aux yeux de l'opinion publique, ses auteurs disent que l'autobus qui remplacerait le train serait équipé d'un moteur électrique alimenté par batterie. Et pour

éviter l'engorgement routier au Col-des-Roches, une partie de la plateforme ferroviaire servirait au passage des autobus. C'est là que l'idée même de ce projet est absurde. Aujourd'hui et malgré l'âge avancé des automotrices, le trajet entre les deux localités s'effectue en sept minutes. Jamais un bus, même équipé de la technologie la plus avancée du moment, roulerait aussi vite que le train, qu'ils s'apprentent à vouloir supprimer. La durée de vie d'une roue de chemin de fer est de dix ans ou d'un million de kilomètres. Celle d'un pneu, quinze fois moins. Le coefficient de résistance au roulement d'un autobus est vingt-deux fois plus élevé que celui d'un train, qu'il soit à vapeur comme autrefois ou diesel, ou électrique comme aujourd'hui.

Avec le projet, porté à bout de bras par les autorités neuchâteloises, on retourne au temps des diligences, dans un contexte d'urgence climatique pour la réduction des gaz à effet de serre!

SOUS-FÉDÉRATION PV

Un jour pour oublier le Corona?

PV/Alex Bringolf Pour respecter les directives sanitaires, la dernière séance du Comité central a pris la forme d'une séance par vidéo. C'est pour la même raison que la rencontre prévue fin novembre entre le président central Roland Schwager et le chef du personnel CFF a été annulée. La question d'une éventuelle prolongation de validité des cartes multi-jours FVP est à l'examen. De nombreux pensionnés ont dû renoncer à des voyages en cette année de coronavirus.

Roland Schwager a annoncé que les conférences des sections SEV de janvier/février 2021 ne pourront pas avoir lieu. L'envoi des cartes de membres est prévu entre le 13 et le 17 janvier 2021. Le flyer de l'assurance CPT n'en fera pas partie car les pensionnés ne peuvent pas faire

usage de cette offre. La brochure « Une nouvelle tranche de vie : la retraite » est envoyée par le SEV aux futurs retraités environ 6 mois avant qu'ils cessent leur activité. Nous souhaitons par là leur faire connaître nos activités.

Le Congrès SEV 2021 a été renvoyé, il est prévu en octobre 2022. Le CC PV décidera lors de sa séance de février 2021 si une assemblée des délégués est organisée en mai prochain. Les conditions que la Covid-19 fera régner à cette époque ne sont pas encore connues. Notre page internet est bien utilisée, merci aux présidents de section qui l'alimentent. Un vif merci aussi à notre webmaître Roland Julmy.

Les collègues retraités, hommes et femmes, font partie de la PV. C'est aux sections des sous-fédérations

d'actifs d'offrir aux intéressés la possibilité de participer à leurs assemblées avec leurs anciens et anciennes collègues de travail.

Notre caissier central Egon Minikus peut nous donner de bonnes nouvelles de la caisse. Les nombreuses assemblées et séances supprimées le réjouissent. C'est bien le seul car les sections ont malheureusement dû renoncer aux assemblées d'automne et aux fêtes de fin d'année. La PV Vaud prévoit un « jour pour oublier le corona » le 26 août 2021. Nos organisations partenaires FARES, USS, etc. ont également annulé leurs séances, la communication se fait essentiellement par écrit.

Le rapport annuel 2020 est sorti. Il peut être consulté sur le site internet de la PV www.sev-pv.ch. Il n'est pas prévu de l'imprimer.

DÉCÈS

Bircher René; 1922; adjoint, Lausanne, PV Vaud.

Cavin Waltrud; 1933; veuve de Ami, Territet, PV Genève.

Corpataux Gérard; 1935; monteur spécialiste, Bussigny, PV Vaud.

Courvoisier André; 1928; chef de manoeuvre, Genève, PV Genève.

Delley Pia; 1925; veuve de Theo, Kerzers, PV Neuchâtel.

Doutaz Paul; 1932; Lausanne, VPT TL.

Froidevaux Rachel; 1963; Zugspersonal, Genève, PV Genève.

Gachoud Jacques; 1939; secrétaire d'exploitation, Lausanne, PV Vaud.

Jaques Cécile; 1916; Genève, PV Genève.

Jordan Alfred; 1928; chef d'exploitation, Münsingen, PV Bern.

Kunz Marguerite; 1925; veuve de Alfred, Martigny, PV Valais.

Laurent Paul; 1931; fonct. d'administration, Neuchâtel, PV Neuchâtel.

Lovis Edith; 1924; veuve de André, Tavannes, PV Jura.

Magnenat Pierre-André; 1943 assistant technique, Montagny-près-Yverdon, PV Vaud.

Maillard Noël; 1932; chef de gare, Porrentruy, PV Jura.

Meier Eveline; 1921; veuve de Franz, Petit-Lancy, PV Genève.

Métraux Marcel; 1928; chef de halle, Prilly, PV Vaud.

Michellod Max; 1949; spécialiste RCP, Riddes, PV Valais.

Otero Jose; 1931; contrôleur maté-

riel roulant, As Pontes, PV Genève.

Paget Christian; 1961; chauffeur, Foncine-le-Haut, VPT Nord Vaudois.

Pasquier Claude; 1963; administration, employé RCP, Renens VD, RVP Lausanne-Triage-Renens.

Poraz Renée; 1924; veuve de Eugène, Prilly, PV Vaud.

Rosat Georges-Bernard; 1946; chef service commercial, Fleurier, VPT TRN-rail.

Schaller Annette; 1933; cuisinière titulaire, Courroux, PV Jura.

Schwab René; 1927; mécanicien, Neuchâtel, PV Neuchâtel.

Schwartz Mario; 1938; Genève, VPT TPG Retraité(e)s.

Siegenthaler Moritz; 1937; assisant technique Kerzers, PV Fribourg.

Sonney Michel; 1936; mécanicien, Fribourg, PV Fribourg.

Stern Ernst; 1933; employé d'exploitation Naters, PV Valais.

SOUS-FÉDÉRATION DES TRAVAUX

Retraite bien méritée

Chantal Fischer. Après plus de 48 ans aux CFF, Markus Kaufmann vient de prendre sa retraite. Depuis le 1er janvier, c'est Jan Weber qui préside la sous-fédération des travaux. Markus Kaufmann l'a dirigée depuis 2016. Auparavant, il en fut le vice-président durant 8 années. Il jette un regard ver le passé mais aussi vers l'avenir.

Markus, avec la nouvelle année tu vas vivre un grand changement. De quoi te réjouis-tu le plus?

J'apprécie surtout d'être libre de faire ce que je veux. Entre mon départ à la retraite et la remise de mon mandat de président central, beaucoup d'obligations sont tombées. Etant donné que ma femme est aussi à la retraite depuis peu, nous devons organiser notre nouveau fonctionnement au quotidien. Nous nous sommes fixé l'objectif de visiter les régions de la Suisse que nous ne connaissons pas encore, comme par exemple Appenzell ou Thurgovie. En transports publics bien entendu!

De quoi te rappelles-tu en particulier lorsque tu repenses à ton activité au SEV?

Depuis 1976, j'ai toujours été actif au SEV, tout d'abord en tant que secrétaire dans diverses sections, puis dès 2000 au niveau de la sous-fédération. Je me rappellerai toujours de l'excellente collaboration, aussi entre les sous-fédérations. La collégialité va certainement me manquer, même si elle a déjà beaucoup souffert ces derniers mois à cause de la pandémie. Je n'ai malheureusement pas pu prendre congé en bonne et due forme, ni aux CFF, ni au SEV. Je le regrette beaucoup!

Ce qui me laissera aussi un bon sentiment, c'est le succès de l'allocation adaptée au marché obtenue pour les conducteurs de véhicules moteurs B100 (CVM). Grâce à la pétition de la section Ticino et de la sous-fédération BAU, la direction I-VU a dû céder et verser aux CVM un salaire adapté, donc plus élevé. Ce fut un



véritable travail en équipe qui s'avère fructueux.

Tu as passé le témoin à Jan Weber. Quels seront ses grands défis dans la sous-fédération BAU?

Le plus grand défi sera de pouvoir trouver une fin heureuse au dossier qui concerne le personnel des locs B100. Concernant l'évolution salariale, il y aura aussi du travail pour répondre à tous les besoins de manière équitable. Jan est certainement un remplaçant idéal. Il rajeunit le team et travaille au front aux CFF, pas comme moi qui était au bureau. Il est ainsi toujours très proche de ses collègues et peut se rendre compte immédiatement si des problèmes surgissent. Cela lui permet de réagir sans attendre...

Restes-tu fidèle au SEV?

Oui bien sûr! Mais je ne vais pas aller tout de suite à la sous-fédération PV. Je reste pour l'instant chez BAU car j'y ai encore beaucoup de collègues.

Qu'aimerais-tu dire encore à nos membres?

A mes collègues du SEV je ne pourrais que recommander de recruter des nouveaux membres, c'est urgent, même si cela devient de plus en plus difficile. Avec l'évolution démographique, surtout chez BAU beaucoup de monde partira à la retraite ces prochaines années et laissera un vide. C'est maintenant au tour des plus jeunes de participer aux décisions concernant leurs conditions de travail et d'engagement!

PV Jura. Suite aux mesures sanitaires, il nous est impossible de planifier nos activités 2021. Dès que la situation le permettra, nous fixerons la date de l'assemblée générale (si possible en mai) et celle de la St-Nicolas. Ensuite, nous vous ferons parvenir le programme annuel et celui des marches. Avec les amicales salutations de votre comité qui ne vous oublie pas.

PV JURA

Agenda?

IMPRESSUM

SEV – le journal du Syndicat du personnel des transports paraît toutes les trois semaines. ISSN 2624-7828
Tirage: 9 339 ex. (total 36 256 ex.), certifié REMP au 6 octobre 2020
Editeur: SEV, www.sev-online.ch
Rédaction: Vivian Bologna (rédacteur en chef), Chantal Fischer, Markus Fischer, Françoise Gehring, Elisa Lanthaler, Anita Merz, Patrizia Pellandini Minotti, Yves Sancey, Tiemo Wydler
Adresse de la rédaction: Journal SEV, Steinerstrasse 35, case postale, 3000 Bern 6; journal@sev-online.ch; 031 357 57 57
Abonnements et changements d'adresse: mutation@sev-online.ch,

031 357 57 57. Abonnement annuel pour non-membres: CHF 40.-.

Annonces: Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Laubisrüti 44, 8712 Stäfa;

SEVzeitung@fachmedien.ch, 044 928 56 11, www.fachmedien.ch

Pré-press: CH Regionalmedien AG, www.chmediafachmedien.ch

Imprimerie: CH Media Print AG, www.chmediaprint.ch

Le prochain journal paraîtra le 19 février. Le délai pour les annonces est fixé au 8 février à midi, celui de l'agenda au mardi 9 février à midi.

RAPPORT INTERNATIONAL

L'impact du Covid sur les salaires



Organisation internationale
du travail

Selon un nouveau rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT), les salaires mensuels ont baissé ou ont progressé de manière plus lente au premier semestre 2020 en raison de la pandémie de COVID-19 dans deux tiers des pays pour lesquels on dispose de chiffres officiels. Le rapport indique également qu'à brève échéance, la crise devrait faire subir aux salaires une très forte pression vers le bas.

Par ailleurs, les salaires des femmes et des travailleurs faiblement rémunérés ont été impactés par la crise de manière disproportionnée.

De plus, alors que, dans un tiers des pays pour lesquels des chiffres ont été publiés, les salaires moyens ont semblé augmenter, il ne s'agit en réalité, en grande partie, que de la conséquence du fait qu'un nombre substantiel de travailleurs faiblement rémunérés ont perdu leur emploi, ce qui fausse la courbe moyenne puisqu'ils n'apparaissent plus dans les statistiques concernant les salariés.

Dans les pays dans lesquels des mesures radicales ont été prises pour préserver le marché du travail, les effets de la crise se sont fait sentir principalement par des baisses de salaires plutôt que par des suppressions massives d'emplois.

Le Rapport mondial sur les salaires 2020-21 souligne également que tous les travailleurs n'ont pas été touchés par la crise de manière égale. Les conséquences sur les femmes ont été bien plus graves que sur les hommes. Selon une estimation basée sur un échantillon de 28 pays européens, on constate que, sans les subventions salariales, les femmes auraient perdu 8,1 % de leur salaire au deuxième trimestre 2020, en comparaison à 5,4 % pour les hommes.

La crise a également impacté sévèrement les travailleurs faiblement rémunérés. Ainsi, ceux qui ont un métier peu qualifié ont perdu un nombre d'heures travaillées beaucoup plus important que ceux qui exercent des métiers d'encadrement et qui disposent d'emplois qualifiés mieux rémunérés. En se basant sur les chiffres de cet échantillon de 28 pays européens, les auteurs du rapport ont calculé que, sans les subventions salariales, la moitié des travailleurs les moins bien rémunérés auraient perdu environ 17,3 % de leur salaire.

Sans les subventions, la baisse du montant moyen perdu sur les salaires pour l'ensemble des travailleurs aurait été de 6,5 %. Toutefois, les subventions salariales ont permis d'en compenser 40 %.

«L'accroissement des inégalités entraîné par la crise du COVID-19 menace de laisser derrière elle de la pauvreté ainsi qu'une instabilité sociale et économique, ce qui serait désastreux», souligne Guy Ryder, Directeur général de l'OIT. «Notre stratégie de relance doit être

centrée sur l'humain. Nous avons besoin de politiques salariales appropriées qui prennent en considération la durabilité des emplois et des entreprises et qui s'attaquent aux inégalités ainsi qu'à la nécessité de soutenir la demande. Si nous voulons vraiment reconstruire un avenir meilleur, nous devons aussi nous emparer de questions gênantes comme, par exemple, le fait de savoir pourquoi des métiers ayant une valeur sociale élevée, à l'image de ceux des soignants et des enseignants, sont très souvent mal payés.»

Le rapport analyse aussi les systèmes de salaire minimum, qui pourraient jouer un rôle important pour bâtir une relance économique durable et équitable. Il existe un salaire minimum, sous une forme ou sous une autre, dans 90 % des états membres de l'OIT. Mais avant même le début de la pandémie de COVID-19, le rapport signale que, de manière globale, 266 millions de personnes – 15 % des salariés à travers le monde – étaient payées à un niveau inférieur au salaire horaire minimum, soit parce que la législation n'était pas appliquée, soit parce qu'elles en étaient exclues. De même, les femmes sont surreprésentées au sein des personnes payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum. «Un salaire minimum à un niveau approprié est sus-

ceptible de protéger les travailleurs contre les rémunérations faibles et de réduire les inégalités», affirme Rosalia Vazquez-Alvarez, l'une des auteurs du rapport. «Cependant, pour s'assurer que les politiques en matière de salaire minimum soient efficaces, nous avons besoin d'une série de mesures complètes et inclusives, en l'occurrence un meilleur respect de la réglementation, une couverture

«La hausse des inégalités due à la crise du COVID menace de laisser de la pauvreté et une instabilité sociale et économique désastreuse.»

GUY RYDER
Directeur de l'OIT

plus large touchant un nombre plus important de travailleurs, ainsi que la fixation d'un salaire minimum à un taux approprié et réajusté qui puisse permettre aux populations de se construire une vie meilleure pour elles-mêmes et pour leurs familles. Dans les pays en développement et dans les pays émergents, un meilleur respect de la réglementation passe par l'inté-

gration au sein du secteur formel des personnes ayant un travail informel.» Le Rapport mondial sur les salaires 2020-21 passe également en revue les tendances salariales dans 136 pays dans les quatre années précédant la pandémie. Il souligne que la croissance des salaires réels au niveau mondial a fluctué entre 1,6 et 2,2%. L'augmentation la plus rapide des salaires réels a été enregistrée en Asie-Pacifique et en Europe de l'Est, tandis qu'elle a été beaucoup plus lente en Amérique du Nord ainsi qu'en Europe du Nord, en Europe du Sud et en Europe de l'Ouest.



OMBRE

Anja Wurm

Pendant une excursion en raquettes de neige à la grotte de glace dans le Val Roseg en 2018, j'ai découvert cette image.

J'ai observé longuement la colline et l'ombre. Tout était si beau et si calme.

J'étais fascinée par cette forme et cette ombre. Je n'avais même pas mon appareil photo avec moi et j'ai emprunté celui de mon ami.

Entre-temps, cette série de photos de 2018 est l'une de mes préférées,

en particulier ce cliché avec cette colline enneigée. Dire que j'ai failli ne pas réaliser cette photo.

Anja Wurm Photography
www.anjawurm.ch

?

QUIZ

Es-tu incollable?

1. Jusqu'à quand sont valables les mesures convenues dans le paquet de crise chez Swiss ?

- a. Jusqu'à fin 2023
- b. Jusqu'à fin 2030
- c. Jusqu'à la fin de la crise du coronavirus

2. Le SEV a trouvé un accord avec les CFF lors des négociations sur un paquet d'économies. En contrepartie, de combien d'années la CCT actuelle a-t-elle été prolongée ?

- a. de 2 années – jusqu'en 2024
- b. de 3 années – jusqu'en 2025
- c. de 5 années – jusqu'en 2027

3. Combien de temps Manuel Avallone a-t-il travaillé au SEV ?

- a. 19 ans
- b. 20 ans
- c. 21 ans

4. Quelle est la durée du nouveau congé paternité ?

- a. 5 jours
- b. 10 jours
- c. 20 jours

5. Où travaille le nouveau président de la section VPT-Südostbahn Markus Widera ?

- a. A Herisau
- b. A Coire
- c. A Saint-Gall

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 9 février 2021**.

Par e-mail: mystere@sev-online.ch
Sur internet: www.sev-online.ch/quiz
Par carte postale: SEV, Quiz, Postfach, 3000 Bern 6

Le/la gagnant-e sera tiré-e au sort parmi les bonnes réponses et remportera **des bons d'achat de livres d'une valeur de 40 francs**.

Son nom sera publié dans le prochain numéro du journal. Ce concours ne donne lieu à aucune correspondance.

Solution du quiz N°19/2020: a/b/a/c

C'est Aurélie Leuthold, de Saillon, membre VPT TPF qui remporte les chèques Reka d'une valeur de 40 francs.

SUR LES TRACES DE ...

Markus Widera, chef de groupe Maintenance



Markus Widera devant le centre de service du matériel roulant à Herisau.

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Markus Widera préside depuis le 1er janvier la section SEV-VPT Südostbahn. Nous l'avons rencontré sur son lieu de travail à Herisau (Appenzel Rhodes-Extérieures).

C'est au centre de service du matériel roulant du SOB que Markus Widera travaille depuis neuf ans. Je le suis à travers la grande halle de maintenance pour rejoindre ensuite son bureau. C'est là que depuis le début de l'année, en tant que chef de groupe de maintenance il distribue le travail dans le team dès 7 heures du matin et enregistre les tâches dans le système, en sus d'autres tâches administratives. Il se charge aussi des entretiens d'évaluations avec les dix collègues de son groupe. C'est ce que prévoit son cahier des charges. Il partage son bureau avec le deuxième chef de groupe et le chef de service. Ses journées de travail sont un peu plus longues qu'avant, par contre il a congé les week-ends, sauf en cas d'urgence. Cela lui facilite les choses pour entreprendre des activités avec sa fille de 11 ans qui vit chez son ex-partenaire. Il n'a pas beaucoup de temps pour d'autres hobbies, surtout qu'en plus de sa nouvelle fonction au SOB, il a maintenant repris la présidence de la section VPT Südostbahn.

Notre collègue de 46 ans a grandi à Hanovre en Allemagne. Il a effectué son apprentissage d'électronicien en énergie et technique d'entreprise (automaticien) durant trois ans et demi dans une fabrique de tubes d'aluminium. Suite à son service civil il a travaillé durant sept ans dans le domaine de la construction de citernes et a passé sa maîtrise en électrotechnique. Après avoir cherché un poste pendant longtemps, il a trouvé en 2006 en Suisse un emploi chez le constructeur ferroviaire Stadler Rail à Altenrhein (SG).

Markus Widera a participé à la construction de la première série de compositions à planchers surbaissés «Flirt» pour le SOB. En 2010, il a effectué des services sur ces trains et, en 2011, il est allé travailler au SOB en tant qu'employé de maintenance à Herisau. L'entreprise a entre-temps acheté d'autres compositions «Flirt» chez Stadler pour le trafic régional, et pour le trafic grandes lignes elle a acquis les trains «Traverso». Ces derniers circulent depuis 2019 sous l'appellation «Voralpen-Express» entre St-Gall et Lucerne, et depuis décembre 2020 en tant que «Treno Gottardo» entre Bâle/Zurich et Locarno.

Cadre et syndicaliste

Est-ce que la position de cadre de Markus Widera est compatible avec son nouveau mandat au SEV ? Est-ce que les collègues et les supérieurs lui accordent malgré tout leur confiance ? «Je l'espère vraiment !», répond-il. Mon engagement syndical a été évoqué lors de l'entretien d'embauche. Mes chefs savent que je suis très impliqué au SEV et que je me soucie de savoir que les intérêts de mes collègues et les miens soient protégés par le syndicat, par exemple s'agissant de la planification des tours de service ou pour les questions de durée du travail. C'est aussi dans l'intérêt de l'employeur que de bonnes solutions soient trouvées pour le personnel, et jusqu'à présent nous avons toujours pu discuter de manière constructive. Le SEV ne présente pas de revendications irréalistes. » Il est bien clair qu'en cas de litige avec un ou une collègue, il peut difficilement intervenir et donner des conseils ou un soutien, mais c'est aussi parce qu'il n'est pas un spécialiste du droit du travail. Pour de tels cas, la section fait appel au secrétaire syndical du SEV Claude Meier ou au team d'assistance judiciaire du SEV.

Markus Widera était vice-président de section depuis le printemps 2019, et il peut compter sur l'aide de son prédécesseur Bruno Gamper en cas de besoin car ce dernier reste vice-président. Dès 2018, Markus Widera a représenté le personnel de maintenance au comité de section et en 2019, il a intégré la délégation du SEV dans les négociations CCT. Après la rupture de ces négociations CCT, les discussions sur les mesures salariales furent difficiles mais il a été possible d'obtenir un compromis pour 2020. Pour 2021, il n'y a pas eu de négociations salariales à cause du coronavirus mais cette année les négociations CCT vont reprendre. «Les salaires sont à nouveau le point de mire car pour beaucoup, le revenu n'a pas suivi la même évolution que le coût de la vie», explique-t-il.

En 2020, nous avons dû annuler les assemblées des membres et «les membres de longue date ont dû être remerciés seulement par écrit, ce qui fut très dommage.» Les actions de recrutement prévues avec la machine à hot-dogs ont aussi été annulées, mais elles seront reconduites bientôt. Ces dernières années, l'effectif des membres (330 membres avec les pensionnés) est resté stable mais en 2020 il a augmenté. Selon le président, cette hausse n'est pas due seulement à l'augmentation du nombre d'employé-e-s au SOB, mais aussi parce que «beaucoup se sont rendus compte de l'importance du syndicat en ces temps incertains de pandémie».

SECOND CONFINEMENT

Frida Bünzli

