



# SEV N°2

Le journal du Syndicat du personnel des transports



ÉGALITÉ

## Prenons soin de la démocratie

Edito de Lucie Waser,  
responsable de l'égalité au SEV

▶ p. 3

**A** quel moment une démocratie devient-elle « authentique » ? Dans ma conception de la démocratie, en accordant il y a 50 ans le droit de vote et d'éligibilité aux femmes, la Suisse a fait un pas important en direction d'une véritable démocratie. Les femmes ont alors acquis le droit de participer aux discussions, exceptées les appenzelloises pour les votations cantonales. Et depuis, certaines choses ont pu évoluer dans le domaine de l'égalité. Toutefois le chemin est encore long pour parvenir à une vraie parité entre les sexes.

Au SEV aussi, les femmes ont le droit de participer aux décisions car notre syndicat est construit sur une base démocratique qui ressemble beaucoup à la démocratie suisse. Toutefois, pour mieux défendre par le travail syndical les revendications des femmes, il faut encore plus de représentantes féminines au SEV.

La branche des transports a toujours été un domaine très masculin mais au vu de l'évolution démographique, elle s'ouvre de plus en plus aux femmes. Afin d'accroître la proportion de femmes dans les transports publics, il faut créer des structures adaptées qui facilitent la conciliation entre profession et vie privée.

En cette année de jubilé, le SEV accorde son attention aux femmes dans le domaine des transports. Il s'engage – dans le cadre de groupes de travail avec les CFF par exemple – pour la mise en œuvre des revendications du projet européen « *women in rail* ». Dans un tel contexte, le SEV examine la position des entreprises de transport et des syndicats en rapport avec l'égalité des genres: quelles conditions-cadre faudrait-il améliorer ? Quelles structures de pouvoir faudrait-il démolir ? Une manifestation à l'au-

tomne devrait contribuer à clarifier ces questions, même si, à l'heure actuelle, on ne peut encore rien dévoiler...

La démocratie n'est pas une loi naturelle. L'expérience montre que dans certains pays, elle peut être vacillante. C'est pourquoi nous devons prendre soin de nos structures démocratiques. Plus il y a de gens qui participent à cet effort en amenant des points de vue différents, et plus la démocratie peut devenir solide. Il est important de connaître ses droits et de les défendre activement, en participant aux discussions. En Suisse, mais aussi au SEV. Pour cette raison, chères femmes, faites entendre vos revendications, participez aux décisions et motivez vos collègues à participer elles aussi en devenant membres du SEV. Ceci afin de ne pas devoir attendre encore 50 ans avant d'obtenir une véritable égalité !

Mécaniciens

Anglais et traducteurs de poche ? L'UE attaque langue, salaires et sécurité

2

Swissport

L'assemblée a décidé de poursuivre la lutte et a rejeté une « CCT de crise »

4

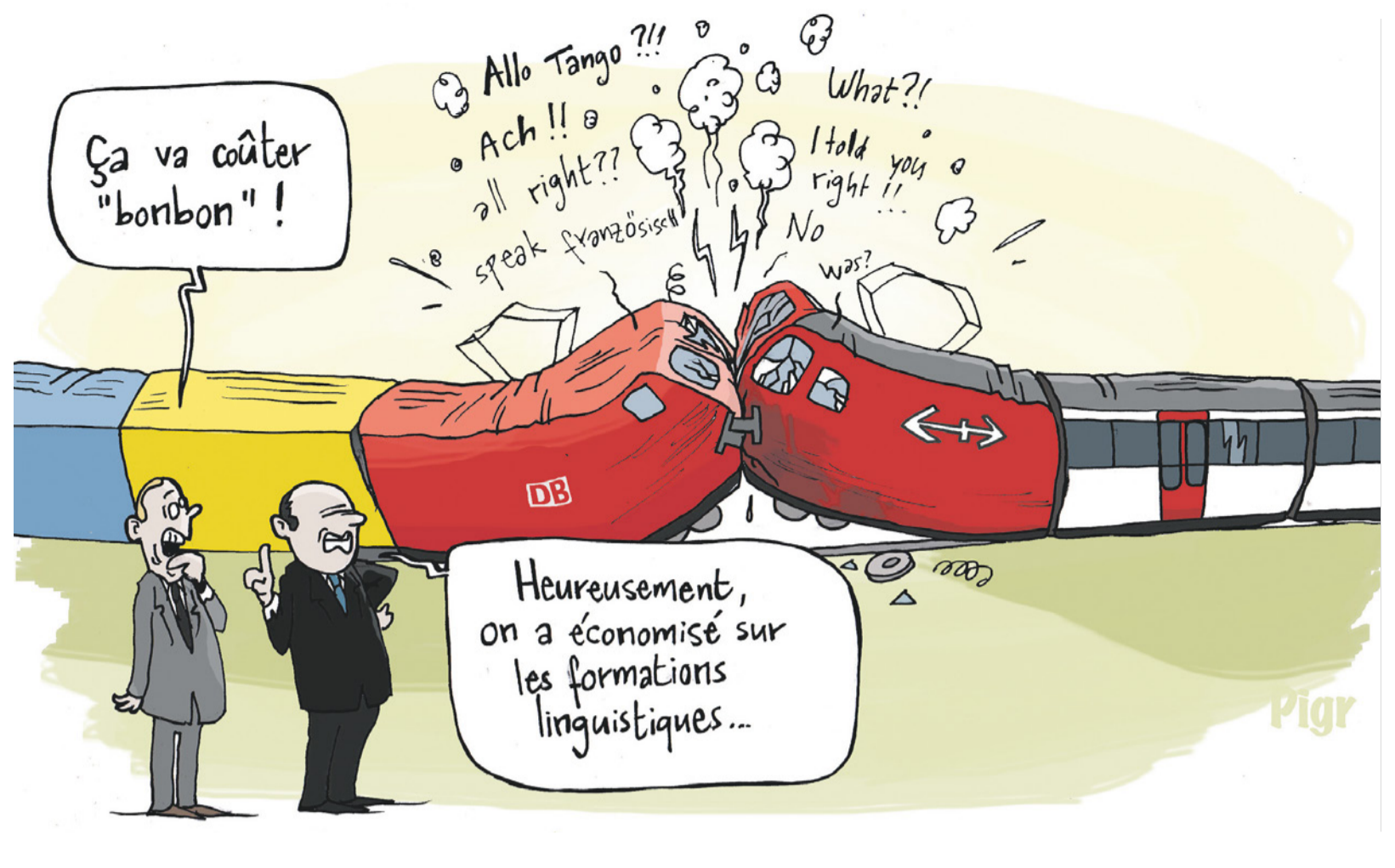
20 ans de CCT

La 1ère CCT CFF/ CFF Cargo avait été adoptée par un score soviétique

5

## Non à la loi e-ID le 7 mars!

Selon l'Union syndicale suisse, la loi sur l'e-ID soumise en votation le 7 mars prévoit la privatisation pure et simple d'une tâche publique. La nécessité de disposer d'une identification sécurisée et fiable en ligne n'est pas remise en question, mais confier cette tâche à des entreprises tournées vers le profit n'est pas acceptable s'agissant de données officielles et sensibles. Cela ouvre la voie à une identification électronique à plusieurs vitesses, sans aucun contrôle, notamment, sur les prix pour les utilisateurs. Ce projet doit être refusé. Le service public est l'un des ingrédients du succès suisse. Grâce notamment aux syndicats, il n'a pas été privatisé. La même logique doit prévaloir dans le monde numérique.



## Nouveau CEO BLS nommé

Le SEV espère que les choses vont pouvoir se normaliser chez BLS avec la nomination du nouveau CEO. Selon Giorgio Tuti les choses ne peuvent rentrer dans l'ordre que «si Daniel Schafer trouve la bonne voie pour fonctionner avec le personnel et soigne le partenariat social».

## L'ANGLAIS, LA LANGUE DES MÉCANOS ?

# Speak English ?

Yves Sancey  
yves.sancey@sev-online.ch

**L'anglais pourrait devenir la langue commune parlée par les mécaniciens de locs européens. Ils pourraient aussi communiquer dorénavant avec le chef-circulation par mots clés via des aides technologiques à la traduction. Instrument de dumping social, cet affaiblissement des standards de langue met surtout en danger la sécurité ferroviaire.**

L'anglais va-t-il devenir la future langue commune entre cheminots européens (et suisses aussi), comme les pilotes d'avion et les contrôleurs lors de vols internationaux? Un cheminot ukrainien avec des connaissances basiques ou inexistantes en allemand qui traverse la Suisse va-t-il devoir expliquer au chef-circulation ou à un pompier bâlois la panne de son train Deutsche Bahn Cargo reliant Milan à Rotterdam en recourant à un outil de traduction et des messages standardisés prédéfinis? Ces deux questions pourraient prêter à sourire si, de leur réponse, ne découlait pas un risque de dumping social et un véritable problème pour la sécurité ferroviaire.

Ces questions n'ont surtout rien de théorique puisque la Commission européenne (CE) invite le secteur du rail «à se lancer dans l'expérimentation de solutions linguistiques et/ou technologiques alternatives». Depuis 2007, c'est le point 8 de l'annexe VI de la directive européenne 2007/59/CE qui définit les normes minimales pour les exigences linguistiques. Pour conduire un train sur le réseau européen, un mécanicien doit posséder un niveau B1 de compétence linguistique dans chaque pays où il conduit. En Suisse, avec trois langues nationales, un niveau A1 suffit.

### Pressions du patronat du rail

Les pertes dues à l'absence de conducteurs de fret allemands parlant français pour assurer les itinéraires de déviation suite à l'effondrement du tunnel de Rastatt (D) en 2017 ont traumatisé le patronat européen du rail. Il fait pression sur la CE pour assouplir cette norme en avançant des conditions de concurrence inégales avec la route. Il dispose de deux puissants lobbys, la Communauté européenne du rail (CER), représentant les entreprises ferroviaires tels SNCF, DB ou CFF, et l'European Rail Freight Association (ERFA), qui défend les opérateurs de fret privés.

Message reçu. Après une rapide consultation, la CE a adopté, le 5 avril 2019, le Règlement 2019/554 qui remplace le point 8 de l'annexe VI. Le préambule insiste sur la nécessité «d'explorer des options alternatives aux exigences linguistiques actuelles afin de permettre une plus grande flexibilité». Ce règlement ouvre doublement la porte à un abaissement des exigences linguistiques. Le point 8.3 de l'annexe VI révisée permet des «dérrogations» à l'exigence du niveau B1 pour «l'exploitation ferroviaire de tronçons situés aux frontières». Le point 8.4 indique lui que «des projets pilotes» peuvent être menés «pour tester des moyens alternatifs visant à assurer la communication efficace requise».

### Projets pilotes peu transparents

L'opacité semble régner concernant ces tests. Prévue dans le règlement, la consultation des représentants du personnel reste un vœu pieux. «Cela n'a pas été fait», s'étonne Hervé Pineaud, cheminot CGT membre du Groupe consultatif des conducteurs de locomotives de la Fédération Européenne des travailleurs des transports (ETF). Ce dernier ne croit pas trop à l'idée du recours à l'anglais, promue par le patronat du rail, comme langue unique des cheminots européens: «Ce serait très compliqué à mettre en place ne serait-ce qu'en raison des coûts de formation. Il y a beaucoup de barrières pour avoir un niveau B1 anglais chez tous les aiguilleurs, tous les conducteurs et tout le personnel à bord qui a des tâches de sécurité.» Cela explique sans doute que les deux projets pilotes qui ont démarré portent sur une solution de traduction.

L'Union internationale des chemins de fer (UIC) qui s'occupe de normes au niveau mondial collabore avec les gestionnaires d'infrastructure de RailNetEurope (RNE), sur le projet Translate4Rail. «Un ensemble complet de messages standardisés prédéfinis» permettra «au conducteur et au contrôleur de se comprendre, même s'ils parlent chacun dans leur langue maternelle» via un prototype d'outil informatique, nous apprend le site translate4rail.eu. ÖBB Infra, RFI, Mercitalia, DB Cargo et RCG testent ce prototype entre l'Autriche et l'Italie, sur le tronçon frontalier Villach - Tarvisio (Pontebba). Après la phase de test en laboratoire suivra une phase dynamique de tests de l'outil linguistique sur le terrain, sans doute au 2e trimestre 2021.

Un 2e projet DB-SNCF a lieu entre Sarrebruck et Forbach en partenariat avec Microsoft, mixant intelligence artificielle, reconnaissance/synthèse vocale et traduction automatique.

Ces questions de langue intéressent la Suisse qui, via l'OFT, a tendance à reprendre les normes européennes en matière de transport. La Suisse sert du reste de laboratoire libéral avec le tunnel de base du Saint-Gothard. A la demande de six entreprises de fret comme CFF Cargo, Cargo International ou BLS, le directeur de l'OFT Peter Füglistaler leur a accordé une «zone franche» entre Bellinzzone et Goldau. Pour y conduire, la connaissance d'une seule langue suffit. «Non seulement cela peut créer un risque de dumping si cette zone devait s'étendre entre Bâle et Chiasso, mais cela pose un problème de sécurité en cas d'accident si par exemple un mécanicien italien doit communiquer avec un pompier d'Altdorf», s'inquiète Thomas Giedemann, secrétaire syndical SEV au Tessin.

### Dumping social et atteinte à la sécurité

«Le but de cette dégradation des compétences de langue, bien sûr, c'est de faire du dumping social pour faire baisser les coûts salariaux de la conduite des trains. Pour libéraliser, le niveau des langues est le verrou qu'il faut faire sauter», résume Hervé Pineaud. «Avec la directive des travailleurs détachés, il y a déjà une exploitation ignoble des travailleurs de l'Est sur les chantiers. Il est hors de question de reproduire cela dans le rail», prévient-il. «Leur idée c'est que les cheminots deviennent comme les camionneurs et qu'une personne conduite du Sud au Nord. On veut éviter le même dumping salarial et les pauses minimales. On ne peut pas dormir dans une locomotive!», souligne Hanny Weissmüller, présidente de la LPV et active dans le Groupe consultatif des mécanos de locs d'ETF.

L'autre problème, c'est une atteinte à la sécurité: «En cas d'accident, sans une maîtrise parfaite de la langue, les conséquences peuvent être graves avec les trains qui arrivent en face», déplore Pineaud. «La langue nous protège également vis-à-vis de mécaniciens formés en deux mois et demi en Allemagne. S'ils viennent traverser le complexe réseau ferroviaire suisse où cargo, regio et grandes lignes sont sur la même voie, cela me ferait peur d'en avoir un en face de moi!», s'inquiète Hanny Weissmüller. L'ETF va s'impliquer avec fermeté dans ce dossier.

## Licenciements antisyndicaux !

Ce 11 février, soutenu par tous les syndicats dont le SEV et l'USS, et la gauche vaudoise, Mickaël Bédard, ancien délégué syndical de l'entreprise Dubois Dépraz et militant de la section Unia Vallée de Joux, contestait son licenciement dans le procès contre son employeur au tribunal des prud'hommes. Son licenciement nous concerne tous car il constitue une attaque frontale contre le statut de délégué syndical, contre la liberté syndicale et contre notre capacité en tant que travailleurs de nous organiser.

## Au revoir Marc !

L'historien du mouvement ouvrier Marc Vuilleumier est décédé le 15 janvier dans sa 91e année. Le meilleur hommage qui puisse lui être rendu est de (re)lire ses travaux aux Editions d'En bas comme *Pour une histoire des gens sans Histoire* (1995) ou l'ouvrage *Histoire et combats* (2012), un recueil de ses textes où il était question de libertaires, d'exilés et d'étrangers, et qui contient une belle introduction sur son parcours d'historien qui lui a valu l'hostilité du pouvoir suisse.

## LE VOTE DES FEMMES A 50 ANS

# Le droit des femmes entre désillusions et acquis

Françoise Gehring  
francoise.gehring@sev-online.ch

**Le 7 février 1971: les Suissesses obtenaient enfin le droit de vote et d'éligibilité sur le plan fédéral. Susanna Castelletti est historienne, enseignante et également une experte de l'histoire des femmes et du suffrage féminin. Elle collabore étroitement avec l'Association des archives réunies des femmes du Tessin (AARDT) et a écrit de nombreuses publications. Entretien.**

**La route a été longue pour les Suissesses jusqu'à l'obtention du droit de vote. Quels furent les moments-clés selon vous ?**

La progression des Suissesses vers l'obtention de leurs droits politiques a duré presque un siècle et fut semée d'embûches et de désillusions. Selon moi il y a eu quatre moments clés. Premièrement la constitution de toute une série d'associations de suffragettes vers la fin du 19<sup>ème</sup> siècle et le début du 20<sup>ème</sup> siècle et la naissance, en 1909, de l'Association suisse pour le suffrage féminin qui, en tant qu'association faitière, a coordonné les diverses actions visant à obtenir la citoyenneté. Deuxièmement, citons les deux guerres mondiales : durant ces deux périodes



soulevée. Et pour conclure, n'oublions pas le rôle qu'a joué l'année 1968: ce fut la clé de voûte de l'obtention de la parité politique car cette année-là, on savait que la Confédération avait l'intention de signer la Convention européenne des droits de l'homme avec une réserve liée aux droits politiques des femmes. Ceci a provoqué d'importantes protestations et on arriva ainsi à la votation de 1971 qui permit enfin aux femmes de devenir des citoyennes à part entière.

**Quel rôle a joué le parcours de la première juriste suisse Emilie Kempin-Spyri (1853-1901), à qui le canton de Zurich avait refusé l'accès au statut d'avocate parce que, en tant que femme, elle n'avait pas le droit de vote ni d'éligibilité ?**

Les femmes telles qu'Emilie Kempin-Spyri ont osé élever leur voix et revendiquer leurs droits en des temps où le patriarcat dominait. C'est grâce au courage et à la persévérance de ces femmes et de toutes celles qui ont adhéré à des associations en faveur du suffrage féminin

qu'en 1971, le droit de vote et d'éligibilité a pu être accordé.

**Quelles sont les autres figures féminines qui ont joué un rôle prépondérant dans cette conquête ?**

C'est difficile de choisir : si je pense à mon canton, le Tessin, je me rappelle d'Iva Cantoreggi, la première journaliste tessinoise qui, grâce à ses contributions à la radio, a permis de sensibiliser l'opinion publique. Toutefois il faut considérer le parcours des suffragettes comme un mouvement collectif dans lequel l'associationnisme (soit l'union des femmes avec des idées, des vécus et des conditions sociales différents) a joué véritablement un rôle de propulsion.

**De quelle manière les femmes des syndicats ont-elles contribué à atteindre cet objectif ?**

Les femmes actives dans les syndicats ont contribué à la sensibilisation collective grâce à leur expérience de la scène publique, professionnelle et politique. Elles ont permis de défendre le concept d'une citoyenneté complète permettant d'œuvrer dans le sens de la

« Les parcours et biographies des pionnier-e-s des droits politiques soient souvent laissés dans l'ombre. »

SUSANNA CASTELLETTI  
Historienne

liberté individuelle et des droits féminins.

**Vous êtes historienne et enseignante : lorsque vous parlez à vos étudiants du droit de vote des femmes en Suisse, quelles sont leurs réactions ?**

Leur première réaction est toujours la stupeur : il leur est difficile de concevoir comment la Suisse, pays démocratique par excellence, a concédé aussi tard en rapport du reste du monde un droit aussi fondamental. Ils ont souvent du mal à s'identifier aux motifs alors invoqués par les opposants au suffrage féminin au cours des diverses campagnes. Il est intéressant de constater par contre comment ces arguments peuvent soulever des débats et influencer leur perception de la politique et de la parité en général : la question du suffrage les pousse à affronter d'autres thématiques comme les quotas féminins, les discriminations salariales et les difficultés rencontrées pour obtenir des promotions dans les carrières des femmes. Parler du passé aide à comprendre le présent et à faire des réflexions et ceci me fait plaisir, à moi en tant qu'enseignante.

**Quelle est votre vision personnelle, vous qui êtes une grande experte de l'histoire du droit de vote des femmes et l'auteur de nombreuses publications ? Qu'est-ce qui vous a le plus frappé ?**

Personnellement, je trouve que ce thème est fondamental pour l'histoire de notre canton et ce qui me frappe c'est qu'il est peu abordé dans les milieux scolaires et scientifiques. Je déplore également que les parcours et biographies des pionnier-e-s des droits politiques soient souvent laissés dans l'ombre, assez peu diffusés et peu connus de l'opinion publique. Je pense que le fait de réfléchir sur les difficultés affrontées par les Suissesses et sur les préjugés ancrés dans la société de l'époque nous permet de mieux comprendre la situation actuelle et d'avoir une vision plus complète de la réalité suisse actuelle.

BARBARA SPALINGER répond

## « Chez Cargo, nous avons privilégié la sécurité »

**La CCT chez CFF Cargo a été prolongée de 20 mois. Pourquoi ne l'a-t-elle pas été de trois ans comme aux CFF ?**

Dans le cadre des mesures salariales 2021, le SEV a pu obtenir la prolongation de la CCT CFF Cargo 2019 jusqu'à fin 2023, soit 20 mois de plus que sa durée initiale. Malheureusement, il n'a pas été possible d'obtenir la même prolongation de CCT aux CFF car la situation de CFF Cargo dans un marché libéralisé est très tendue en raison du repli conjoncturel qui prévaut depuis l'automne 2020 et de la baisse du trafic causée par la pandémie de coronavirus.

Nous avons privilégié la sécurité qu'offre la CCT, notamment parce que cela inclut le maintien du Contrat social. CFF Cargo ne peut pas licencier pour motif économique ceux et celles qui ont un contrat fixe depuis 4 ans au moins.

En contrepartie de la prolongation de la CCT nous avons accepté en 2021 une diminution de la masse salariale en faveur

des progressions de salaire, ainsi que l'absence de part unique liée à la prestation (PUP) et d'unité supplémentaire pour une progression plus rapide des collaboratrices et collaborateurs se trouvant dans les deux premiers tiers de la plage de salaire.

Nous avons aussi obtenu le versement d'une prime unique extraordinaire pour les collaboratrices et collaborateurs soumis à la CCT CFF Cargo dont le contrat court de manière ininterrompue depuis le 1er juillet 2020 au minimum, et qui seront encore sous contrat au 31 mai 2021: 200 fr. pour celles et ceux qui travaillent à 50% ou plus et 100 fr. pour celles et ceux avec un taux d'activité allant jusqu'à 49%.

Nous sommes convaincus que cet accord est bon et répond au mandat des délégué-e-s de la conférence CCT CFF Cargo.

Barbara Spalinger est vice-présidente du SEV, en charge des dossiers CFF. Tu as des questions pour elle ou pour le SEV ?

Ecris-nous à journal@sev-online.ch



La commission compétente du Conseil des Etats a scandaleusement péjoré la réforme AVS 21. L'Union syndicale suisse (USS) a déjà démontré que les femmes perdraient quelque 1200 francs par année si l'âge de la retraite est relevé à 65 ans avec AVS 21. Les maigres compensations prévues par le Conseil fédéral ont été ratiboisées par la commission. En réaction, l'USS a lancé un appel qui a déjà récolté plus de **300 000 signatures**.

**Securitrans** n'est pas le partenaire social idéal. Le SEV a pu une nouvelle s'en rendre compte lors des dernières négociations salariales. Même si au final les membres ont obtenu quelque chose, la bonne foi a été bafouée: chiffres au compte-gouttes; impossibilité d'accéder au rapport de gestion, informations dissimulées. Lorsque le SEV aura eu accès au rapport de gestion 2020, il se réserve le droit de revenir avec sa revendication de prime unique pour 2021.



Plus de 500 000 personnes ont manifesté en faveur de l'égalité le 14 juin 2019.



AÉROPORT DE GENÈVE

# Echec des négociations à Swissport

Yves Sancey  
yves.sancey@sev-online.ch

Après plus d'un mois de lutte à Swissport Genève, une assemblée du personnel de près de 200 personnes a rejeté le 12 février à une courte majorité une « CCT de crise » d'une durée de deux ans. La direction, intransigente, n'a pas fait de concessions suffisantes pour convaincre l'assemblée d'accepter de lourds sacrifices. Le SEV continuera à défendre ses membres.

Aucun accord n'a été trouvé entre Swissport et ses employés soutenus par leurs syndicats. En conflit depuis début janvier suite à l'envoi de contrats individuels, les différentes parties avaient accepté, fin janvier, de se soumettre à une conciliation sous l'égide de David Hiler, médiateur désigné par le Conseil d'état. Deux semaines n'auront pas suffi pour trouver un terrain d'entente. Réunis en assemblée le 12 février, les

employé-e-s ont refusé à une courte majorité – 104 non, 79 oui et 12 abstentions – la dernière proposition de l'entreprise. Le résultat serré montre que la décision était difficile à prendre en sachant que dans les deux cas – l'acceptation ou le refus de la CCT de crise – les salarié-e-s se retrouvaient avec une très forte dégradation de leurs conditions de travail, la direction s'arc-boutant à un plan d'économie de 25% entre baisses de salaire et augmentation de la flexibilité.

D'un côté, l'assemblée pouvait se prononcer en faveur de la signature d'une CCT de crise d'une durée de deux ans, du 1er juin 2021 au 31 mai 2023. Toutes les dispositions auraient été rediscutées et négociées six mois avant l'échéance. Cette CCT de crise ouvrait un horizon de sortie de crise à 18-24 mois pour négocier dans un contexte plus favorable avec la reprise d'une certaine activité aéroportuaire. Les mesures douloureuses n'étaient que conjoncturelles contrairement aux contrats individuels qui inscrivent les mesures de façon plus structurelle.



A une courte majorité, l'assemblée a décidé de poursuivre la lutte et a refusé une CCT de crise.

Par ailleurs, la négociation intensive de deux semaines a permis certaines avancées comme la contribution de l'assurance maladie de 200 fr. par mois (au prorata) qui était maintenue jusqu'à la fin des RHT puis encore la moitié durant trois mois.

De l'autre côté, la signature d'une CCT avec son corollaire de paix du travail était vue par certains comme l'acceptation d'une baisse de 25% des conditions de travail tout en renonçant au recours possible de la grève. Du côté du SSP et d'Avenir syndical, toutes les interventions visaient à montrer que les concessions obtenues n'étaient que des « cacahuètes » et que la poursuite de la lutte et le soutien des politiques pourraient permettre d'obtenir davantage que le maigre résultat de la négociation. Trois pistes étaient ainsi présentées : obliger la direction à un arbitrage avec les syndicats, retirer la concession de Swissport et améliorer la situation des auxiliaires qui ne seraient couverts ni par une CCT ni par les usages.

Suite au refus de la CCT de crise à une courte majorité de 53% de non, l'assemblée a voté dans la foulée une action le jour même en ville. Une délégation des trois syndicats a été reçue par le conseiller d'Etat Mauro Poggia qui a bousculé son agenda. Les espoirs d'un soutien politique pour forcer Swissport à revenir avec un meilleur accord ont malheureusement été très rapidement douchés. Comme l'avait expliqué en assemblée le SEV, le magistrat a confirmé que motion et résolution ne peuvent obliger Swissport à quoi que ce soit : ni retirer la concession, ni obliger à un arbitrage. La concession, qui court jusqu'à fin 2023, ne dépend ni de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (Ocirt), ni du Conseil d'Etat. Concernant les usages pour les auxiliaires, d'éventuels changements ne sont pas à attendre avant plusieurs mois voire années. Seule la mobilisation amplifiée ces prochaines semaines pourra donc permettre de modifier le rapport de force. Quoi qu'il advienne de cette lutte, le SEV continuera à défendre ses membres.

## TÉMOIGNAGE

### A Swissport, une lutte pour la reconnaissance et la dignité



Une auxiliaire de Swissport, membre SEV connue de la rédaction, témoigne. Texte intégral à lire sur <https://reverse.co>

Depuis fin 2018, je suis « agente d'escale auxiliaire » chez Swissport dans un service dédié à l'une des compagnies clientes. Je suis préposée à l'enregistrement des passagers et de leurs bagages pour la compagnie d'aviation low cost orange. En plus de cela, je scanne vos billets et vérifie que vous ayez le droit de vous envoler en porte d'embarquement. Finalement, je m'assure de votre sécurité lors de l'arrivée des avions. L'ajout de la mention « auxiliaire » signifie que je suis payée à l'heure et non pas sur une base fixe mensuelle. Les avantages ? Je peux plus librement déterminer, avec l'accord de l'employeur, mes horaires de travail. Les inconvénients ? Je dois être très disponible sans pour autant avoir un minimum d'heures garanties par mois, je peux avoir des « tours » (ou « shifts ») de 3 à plus de 8 heures sans régularité, entre 4h et minuit environ.

Mon emploi est fatigant : tâches répétitives (je peux rester souvent plus de 3h au même guichet à enchaîner les mêmes gestes, les mêmes phrases), je suis en constante confrontation avec une clientèle stressée, peu respectueuse. Nous sommes en sous-effectif chronique, avec ou sans Covid. Quel passeport, quel test Covid, quel type de masque pour entrer en Hongrie ? Les directives changent constamment. A nous de nous tenir toujours au courant, sinon gare à la faute qui engendre-

ra dans le meilleur des cas « un point orange » ou un « blâme ».

Pour mon emploi chez Swissport, je suis payée à l'heure au salaire minimum genevois, pour 15 heures par semaine (selon mon contrat). Mon salaire a légèrement augmenté depuis mes débuts pour s'adapter au coût de la vie notamment (merci la feu-CCT !). J'ai commencé avec un contrat à 21 fr.90 /h brut (+8,33% de vacances). Je gagnais avant le Covid et le chômage partiel entre 700 et 1600 fr. nets en moyenne par mois. J'ai la chance d'être jeune et en bonne santé, de ne pas avoir d'enfant à charge, de cumuler différents emplois et de vivre dans une habitation bon marché. Je bénéficie également d'aides étatiques. Je vis modestement mais cela me convient bien.

Si, comme auxiliaire, je ne suis pas touchée par les diminutions salariales drastiques, de nouvelles propositions scandaleuses sont faites. Je pourrai dorénavant aller travailler pour seulement 2 heures (déjà que trois...). La direction souhaite imposer le « flex/end begin », s'octroyant ainsi le droit de raccourcir mes shifts le jour même « en fonction des opérations ». La prochaine fois que vous prenez l'avion, pensez donc aux fourmis ouvrières se cassant la santé mentale et les reins, pour un si maigre bout de pain. Pour mes collègues, je ne demande pas grand-chose, juste la dignité et la reconnaissance de leur travail. Quel exemple pour les autres employeurs si la direction de Swissport peut agir ainsi ? Ne seriez-vous pas les prochain-e-s sur la liste ? Ne laissons pas faire ! Indignons-nous !

## PABLO À L'INTERVIEW

### « Pour la suite, tout est entre les mains du personnel »

**Yves Sancey** Très actif durant toutes les assemblées et membre de la délégation de négociation, Pablo Guarino, secrétaire syndical SEV en charge de l'aéroport de Genève s'est battu sans compter pour défendre nos collègues très mobilisés de Swissport. Après six semaines de lutte, nous faisons le point avec lui.

#### Pablo, quel bilan tires-tu du résultat des négociations ?

L'assemblée du personnel a refusé le résultat des négociations qui aurait conduit à une CCT de crise. Au SEV, on avait fait l'analyse qu'un cadre conventionnel avait l'avantage d'une temporalité limitée dans le temps et que cela n'empêchait pas de maintenir en parallèle une pression sur le politique. Le mandat de l'assemblée était de négocier un accord en vue d'une CCT de crise. Je souligne au passage l'excellent travail de toute la délégation du SEV ces dernières semaines et en particulier celui d'Aurélié Lelong au sein de la délégation de négociation. Au final, l'accord a été rejeté. Nous sommes solidaires de cette décision que nous respectons et nous suivons les prochaines actions qui vont être menées.

#### Comment analyses-tu ce rejet ?

Le résultat des négociations était très maigre. La direction n'a vraiment pas facilité un soutien de l'accord final par l'assemblée puisqu'elle n'a lâché sur quasiment rien. Le seul avantage étant d'avoir une CCT de crise.

Entre une CCT de crise et rien du tout, la majorité a préféré garder sa liberté d'action.

#### Comment vois-tu la suite ?

Tout est entre les mains du personnel qui



a rejeté cet accord et qui s'est montré déterminé à entreprendre des actions. Seule une mobilisation importante pourrait être à même d'obtenir un meilleur résultat. Ce sera difficile. À moyen terme, le politique a aussi une carte à jouer. Une des causes de la guerre des prix qui se déroule à l'aéroport, c'est l'absence de régulation. Des CCT de branches ou de site permettraient d'avoir les mêmes conditions pour toutes les entreprises et d'éviter cette sous-enchère qui se fait sur le dos des salarié-e-s. Les employé-e-s du secteur aérien attendent une reprise rapide de l'activité. Mais l'incertitude demeure. Une assemblée décidera lundi (jour du bouclage) de la suite à donner au vote et aux réponses peu encourageantes du conseiller d'Etat Mauro Poggia sur la marge de manœuvre du politique.

## SÉRIE CCT : 2E PARTIE

# La 1ère CCT CFF/CFF Cargo acceptée à près de 95%

Peter Moor  
journal@sev-online.ch

Il a fallu 22 rondes de négociations, deux suspensions des pourparlers et une manifestation à Bellinzone pour mettre sous toit la première CCT CFF. L'ouverture des débats a eu lieu le 8 septembre 1999 dans la grande salle de la Banque nationale à Berne et la conclusion a été célébrée le 27 juin 2000, lors de la cérémonie de signature sur la place de la Grosse Schanze, également à Berne. La CCT est entrée en vigueur au 1er janvier 2001.

« La conférence CCT du SEV a sondé dans les détails la convention collective de travail CFF lors de sa séance du 3 avril 2000. Elle recommande aux ayants-droit, par 98 voix contre 0 et une abstention, d'accepter la CCT CFF. » C'est ce qu'on pouvait lire sur l'annexe à la documentation de vote que le SEV a envoyée à tous ses membres engagés aux CFF pour la votation générale. Cet appel a été bien accueilli : parmi les 21 061 membres avec droit de vote, 12 678 bulletins ont été retournés ; ceci a porté le taux de participation à 60,2%. 11 470 bulletins de vote sur les 12 091 bulletins valables portaient un Oui et seulement 621 affichaient Non, ce qui représentait un taux d'acceptation de 94,9%, ce qui était assez incroyable !

## Acceptation spectaculaire

Grâce au résultat sans appel de la votation, plus rien ne pouvait se mettre en travers de la cérémonie de signature. La célébration du 27 juin 2000 a mis un terme à quatre années de travail intense. En effet, le SEV avait commencé dès 1997 les tâches de préparation pour cette CCT. Ainsi des structures ont été créées à l'interne : en particulier une conférence



Une manifestation à Bellinzone avant la fin des négociations visait à défendre la protection des emplois.

CCT a été formée et un secrétaire syndical spécialiste a été engagé en la personne de Giorgio Tuti, qui disposait de l'expérience nécessaire dans la négociation de conventions collectives. L'histoire de l'armoire à double porte que remplissaient les réglementations des conditions de travail et d'engagement des CFF, que Giorgio Tuti a découverte à son entrée en fonction au SEV, est désormais connue (voir l'interview dans le dernier Journal SEV). Tout ceci a dû être transformé en un petit fascicule contenant une convention collective qui soit le plus simple possible.

Toutefois, il était bien clair que cette convention collective devait

comporter tous les éléments nécessaires. Finalement, la CCT a pu se conclure sur 169 articles et 14 annexes. Aujourd'hui elle se compose des mêmes éléments et commence par un préambule qui comporte une déclaration d'intention, et dont le premier chapitre exprime toujours la même chose depuis 20 ans : « Par cette CCT, les parties contractantes veulent contribuer à assurer le succès des CFF et à ce qu'ils assument leur responsabilité sociale et écologique en tant qu'entreprise conduite de façon intégrée. »

Avant le début formel des négociations le 8 septembre 1999, la communauté de négociations des organisa-

tions du personnel et la délégation des CFF se sont rencontrées lors de workshops pour établir les bases de la nouvelle forme de collaboration. Auparavant, du temps du Statut des fonctionnaires, les deux parties se réunissaient également, bien entendu, afin de négocier les ordonnances et les circulaires. Toutefois ceci n'aboutissait pas sur des conventions signées par les deux parties mais donnait lieu à des directives édictées par les CFF de manière unilatérale. Le workshop le plus important fut celui où il a fallu classer par ordre d'importance et de complexité les différents thèmes qui devaient constituer la CCT. Les thèmes désignés comme

étant à la fois importants et complexes ont soulevé maintes discussions lors des négociations. Il fut alors assez peu étonnant que le contrat social de 1993 donne autant de fil à retordre. Cette garantie qu'aucun licenciement ne puisse être prononcé pour raison économique n'était pas négociable pour le SEV. Et c'est encore le cas aujourd'hui.

Vers la fin des négociations, le SEV a mobilisé ses membres afin de participer à une manifestation à Bellinzone où il a été répété haut et fort : « Pas de CCT sans garantie des places de travail ! » C'était juste ce qu'il fallait ajouter à la pression déjà exercée pour aboutir à un succès.

## La percée de la semaine de 39 heures et les autres piliers de la CCT

L'un des éléments les plus frappants dans la première CCT CFF a fait l'objet d'un accord entre les parties avant même les réelles négociations : le 1er juin 2000 les CFF ont introduit la semaine de 39 heures, abaissant ainsi la durée du travail hebdomadaire. Le personnel a dû participer à cette réduction du temps de travail en renonçant à la compensation du renchérissement en 2000 et 2001.

L'attention fut grande lorsque les CFF et le SEV ont fait part de cet accord. Non seulement parce que cette mesure avait permis de sauvegarder 500 postes de travail aux CFF mais aussi parce que la barrière des 40 heures était une limite soi-disant infranchissable ! C'est en tout cas ce qu'on nous avait toujours expliqué. Il y eut beaucoup de réactions : « Une

percée historique », écrit l'Union syndicale suisse, et de compléter : « L'USS espère que d'autres employeurs dans d'autres branches examineront enfin la possibilité d'une réduction du temps de travail et reverront leur position. » Mais ceci ne resta qu'une douce illusion. L'Union suisse des arts et métiers déclara qu'il s'agissait d'un « signal dans la fausse direction », et l'Union patronale de confirmer en disant qu'une « réduction du temps de travail était parfaitement inutile », de même que la Société suisse des constructeurs de machines qui prétendit que « seule une entreprise appartenant à moitié à l'Etat, tels les CFF, pouvait se permettre une telle chose ».

Les CFF continuèrent en effet de

faire cavalier seul avec les 39 h/semaine et les choses changèrent déjà lors du renouvellement de la CCT en 2004. Toutefois la réduction du temps de travail n'a pas complètement disparu : le personnel s'est alors clairement prononcé pour une semaine de vacances supplémentaire en compensation d'un relèvement (arithmétique) de la durée du travail hebdomadaire.

Outre la semaine de 39 heures, le SEV mentionne ces succès dans les documents annexés à la votation générale sur la CCT : le maintien du contrat social et du niveau du nouveau système salarial, ainsi que la sauvegarde des indemnités et allocations existantes, de même que les très bonnes prestations sociales et les commissions du personnel.

## Les commissions du personnel

Le SEV ne savait pas trop à quoi s'attendre concernant une autre nouveauté qu'impliquait la CCT : la participation par le biais des commissions du personnel. La création de cet instrument avait été dictée par la Confédération et bien évidemment, les CFF espéraient entamer la puissance du SEV grâce à lui. Toutefois leurs espérances ne se sont pas concrétisées. Lors des premières élections en 2001, le SEV est parvenu à placer les présidents centraux des sous-fédérations à des postes clés. Ainsi les CoPe importantes des niveaux entreprise et divisions se sont toutes trouvées aux mains des présidents centraux. Et un peu partout au niveau surface, les représentantes et représentants du SEV ont occupé la majorité des mandats.

Roland Schwager, aujourd'hui président central de la sous-fédération des pensionnés, était alors membre du comité central de la sous-fédération VPV (personnel de l'administration) et délégué au comité fédératif. Il se souvient que « les CFF ont dû admettre qu'ils n'étaient pas parvenus à creuser un fossé entre les commissions du personnel et les syndicats. »

Depuis, certaines choses ont changé : avec la CCT actuelle, les réglementations sur les CoPe ont subi quelques modifications et cette fois encore, il a fallu se battre pour conserver indépendance et influence. Une bonne collaboration reste de mise car les commissions du personnel sont bien plus proches de l'entreprise que les syndicats.

## LIGNES DE BUS JURASSIENNES

## Risques avérés de dumping

**Vivian Bologna** A quoi ressemblera le job des conducteurs de bus des CJ en fin d'année lorsque la concession de l'ensemble des lignes jurassiennes sera dans les mains de CarPostal? « La décision du gouvernement de mettre au concours les 39 lignes de bus du réseau jurassien puis leur attribution à CarPostal en mai dernier a ouvert la boîte de Pandore de la dérégulation du marché dont plus personne ne semble maîtriser les effets dévastateurs pour les chauffeurs. Que vont devenir les emplois, les salaires, les taux d'engagement et les CCT? Cette mise au concours a ouvert le bal à une politique de sous-enchère et de concurrence effrénée notamment grâce à la sous-traitance », critique Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical SEV en charge des CJ.

Les propos de Pierre-Alain Perren, le responsable exploitation du secteur ouest chez CarPostal ne pouvant garantir le maintien des taux d'occupation actuels, et, dans la presse, de Vincent Wermeille, maire de Saignelégier, commune actionnaire principale des Auto-Transports Tramelan-Saignelégier-Pommerats-Goumois (TSPG) non sou-

mis à la CCT CarPostal, qui sous-entend (LFM, 26.1.2021) qu'il pourrait baisser les prix sur une ligne de la Gruère, ne sont pas faites pour rassurer. « Le SEV exige des garanties de la part de CarPostal quant au maintien des emplois, des salaires et des taux d'engagement actuels. Le personnel ne mérite pas ce traitement alors qu'il accomplit chaque jour un travail admirable pratiquement 300 jours par an, avec des horaires très irréguliers, en commençant très tôt le matin et finissant très tard le soir, en semaine et durant le week-end. »

Qui seront au final les exploitants de ces lignes? La décision devrait tomber ce printemps. Les CJ et CarPostal avec leur CCT respective? Ou les TSPG sans CCT? Cette dernière variante viendrait confirmer les craintes de dumping martelées par le SEV dès l'annonce des mises aux concours. Craintes comprises par la population qui a fourni 4000 signatures à la pétition remise fin 2017 et comprises aussi par le parlement qui voulait inclure l'obligation de signer une CCT respectant les usages régionaux dans l'appel d'offres.

## ANGLE DROIT

# Depuis 2021, les proches aidants sont mieux reconnus

## § Service juridique du SEV

Dans le premier numéro de l'année, nous avons abordé de nombreux changements légaux: du congé paternité en passant par la réforme des prestations complémentaires ou l'introduction de la rente-pont pour les chômeurs âgés. Dans cet angle droit, nous nous concentrons sur le meilleur soutien aux proches aidants.

La nouvelle loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches entre en vigueur en deux étapes: une première le 1er janvier 2021 et une seconde le 1er juillet 2021. Les proches aidants qui exercent une activité lucrative pourront s'absenter brièvement de leur travail, réduire leur taux d'occupation ou prendre un congé. Cette loi permet d'octroyer des conditions identiques à l'ensemble des employé-e-s.

Les dispositions légales en lien avec les courtes absences professionnelles pour prendre en charge un proche malade ou accidenté sont clarifiées et étendues dès le 1er janvier 2021. Ainsi, sont considérés comme proches plus seulement les enfants, les époux/épouses et les partenaires enregistrés, mais également les concubins, les parents, les beaux-parents et les frères/sœurs. La personne qui s'absente du travail pour prendre en charge un proche a droit à son salaire durant 3 jours au maximum par cas, 10 jours au maximum dans l'année.

Le droit aux bonifications pour tâches d'assistance dans l'AVS est étendu aux

proches aidants qui s'occupent d'une personne au bénéfice d'une allocation pour impotence faible. Auparavant, il fallait un degré d'impotence moyen ou grave. La prise en charge de son concubin – ménage commun d'au moins 5 ans – est désormais aussi reconnue, au même titre que celle des parents, beaux-parents, grands-parents, enfants, enfants du conjoint, conjoint et frères/sœurs. Les bonifications pour tâche d'assistance constituent un revenu fictif pris en compte lors du calcul de la rente AVS.

La nouvelle loi prévoit que le versement de l'allocation pour impotent et du supplément pour soins intenses de l'AI en faveur des enfants ne sera plus interrompu en cas d'hospitalisation de l'enfant. Si le séjour à l'hôpital dure plus qu'un mois, ces aides ne seront versées que si la présence des parents est nécessaire. Les séjours en home ne sont pas concernés, l'enfant étant alors pris intégralement en charge par des tiers.

La seconde partie qui entrera en vigueur le 1er juillet 2021 comporte les éléments suivants.

Les parents auront droit à un congé payé de 14 semaines s'ils doivent s'occuper d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident. Ils peuvent répartir le congé entre eux, le prendre en une fois ou sous forme de jours isolés. L'allocation de prise en charge est financée par les APG et est versée sous forme d'indemnités journalières. Elle s'élève à 80 % du revenu touché avant le congé, mais au maximum à 196 francs par jour. En parallèle, le parent bénéficie d'une protection contre le licenciement. Ses vacances ne peuvent pas être réduites.



## ÉLECTIONS COPE CHEZ CFF CARGO ET AUX CFF

# Annonce ta candidature d'ici le 1er mars

SEV/Fi  
juerg.hurni@sev-online.ch

Actuellement, il y a des élections complémentaires pour occuper les postes vacants dans les commissions du personnel (CoPe) CFF et CFF Cargo ci-après.

Voici les postes à repourvoir pour le 1er juillet (avec inscription au 1er mars) :

- **Division Voyageurs:** CoPe-Division: Circonscription électorale P-Support resp. M-Support dès le 1.5. (1 siège), UHR-SAN (1 siège) et OES (1 siège). CoPe Surface: Conduite des trains, circonscription électorale Centre (1 siège) et Ouest (2 sièges); UHR-Centres d'entretien, circonscription électorale Zurich (1 siège) et Brigue (1 siège); UHR-Ateliers, circonscription électorale RLS (1 siège) et Technique du parc des véhicules (1 siège); Cleaning/Manoeuvre, circonscription électorale Est (1 siège); Support, circonscription électorale TCC, PLA, STN, GET (2 sièges).

- **Division Immobilier et Unités centrales:** CoPe-Division: circonscription électorale Unités centrales (1 siège). CoPe surface Immobilier Facility Management (1 siège).

- **Division Infrastructure:** CoPe Surface: Design du réseau, installations et technologie (1 siège); Projets d'aménagement et de renouvellement (3 sièges); Support (2 sièges); Conduite de l'exploitation Région Ouest (1 siège), Conduite de l'exploitation Région Centre (1 siège), Conduite de l'exploitation Région Est (1 siège), Conduite de l'exploitation Région Sud (1 siège); Intervention Région Sud (1 siège); Disponibilité et Entretien (VU) Operation Center Technique (1 siège); VU Région sud; VU Support (1 siège); Achats, Supply Chain et production (3 sièges); Énergie, Finances, Human Resources, Sécurité/qualité/environnement, Processus et transformation (2 sièges).

- CFF Cargo SA: CoPe Surface: Aarepark

(2 sièges), Centre (2 sièges), Est (1 siège)

### Pourquoi ne poserais-tu pas ta candidature?

Le travail des CoPe est important car elles veillent, avec les syndicalistes du SEV, à ce que les réglementations de la CCT soient respectées et appliquées correctement. Elles peuvent en outre transmettre les requêtes du personnel directement aux chefs pour discussion. Les membres CoPe travaillent en team, sont en contact avec beaucoup de collègues et ont une vision approfondie de ce qui se passe dans l'entreprise.

### Qui peut poser sa candidature?

Pour pouvoir poser sa candidature, il faut travailler dans une circonscription électorale concernée et être soumis à la CCT CFF / CFF Cargo, avoir un contrat de travail de durée illimitée et avoir terminé le temps d'essai, et enfin travailler au minimum à 50%.

### Comment puis-je poser ma candidature en tant que membre SEV?

Le règlement électoral prévoit que les membres des syndicats bénéficient d'une procédure simplifiée: ils n'ont pas besoin de récolter des signatures s'ils sont proposés par le SEV. C'est pourquoi les membres SEV intéressés peuvent s'annoncer le plus rapidement possible, mais au plus tard le 1er mars auprès de la présidence de leur sous-fédération SEV ou directement auprès du secrétaire syndical SEV responsable de la division CFF concernée :

- **Trafic voyageurs :**  
Jürg Hurni, juerg.hurni@sev-online.ch
- **Immobilier et Unités centrales:**  
Patrick Kummer, patrick.kummer@sev-online.ch
- **Infrastructure:**  
Urs Huber, urs.huber@sev-online.ch
- **Cargo:**  
Philipp Hadorn, philipp.hadorn@sev-online.ch

Rejoins-nous sur Facebook!

www.facebook.com/verkehrsgewerkschaft

## BRANCHE NAVIGATION

# L'espoir d'une saison avec de nombreux passagers

Markus Fischer  
markus.fischer@sev-online.ch

**A cause du coronavirus, il n'a pas été possible d'organiser la journée de branche Navigation du SEV qui se déroule traditionnellement en janvier. Pour remplacer les discussions entre les sections, le comité de branche a proposé à ces dernières de rédiger des rapports sur la situation dans leur entreprise. En voici un résumé.**

La situation était difficile dans toutes les compagnies de navigation car la pandémie a amené partout une baisse des recettes. La suspension des transports touristiques ordonnée par le Conseil fédéral entre le 21 mars et le 5 juin 2020 a obligé les entreprises à reporter l'ouverture de la saison. Les touristes étrangers ne sont pas venus et les suisses ont moins pris le bateau qu'escompté. De plus, tous les événements et croisières à thème (programmes pour groupes, gastronomie événementielle, bals, soirées) ont dû être annulés. Toutefois la crise a permis à un nouveau bateau d'être mis à flots: le 2 février, à Romanshorn le bateau de vaccination MS Thurgau a été ouvert. Ce centre de vaccination mobile du canton de Thurgovie est exploité par les cliniques privées Hirslanden.

La situation financière est particulièrement critique dans les petites compagnies de navigation à but uniquement touristique comme par exemple celle du lac de Biènn (SNLB), celle sur les lacs de Neuchâtel et Morat (LNM) ou celle sur le lac Inférieur et le Rhin (URh). En temps normal, ces compagnies ont déjà de la peine à éviter les chiffres rouges, elles ne disposent donc pas de réserves. La Société de navigation du lac des Quatre-Cantons (SGV), pourtant grande et renommée, ressent en particulier l'absence de la clientèle étrangère. Elle a subi un recul du nombre de passagers de 56% en 2020 par rapport à 2019. Mais au moins elle peut utiliser ses réserves. Les compagnies sur le lac Léman (CGN) et le lac de Zurich (ZSG) ont l'avantage d'exploiter des lignes de pendulaires qui ont pu continuer de fonctionner durant le semi-confinement et elles ont reçu des indemnités. Les horaires ont été allégés.

## Augmentation individuelles

Au vu de ces difficultés, les sections SEV n'ont pas pu demander des augmentations générales des salaires pour 2021, et aucune entreprise ne l'a envisagé. «Il a fallu rester modeste dans nos revendications puisqu'aucune compagnie ne dispose de moyens illimités même si elles sont parfois très différentes, commente le secrétaire syndical SEV responsable de la branche Michael Buletti. Il en va aussi de notre crédibilité en tant que partenaire social!»



Une image lointaine lorsque nous pouvions nous tenir à proximité sans porter de masque, comme ici sur le vapeur Ville de Rapperswil le 21 octobre 2012.

A la ZSG, le SEV a demandé une prime pour la flexibilité et l'engagement du personnel. La direction a remercié son personnel dans une communication sur le résultat des négociations salariales en novembre dernier et lui a adressé ses louanges, mais a écrit qu'il n'était pas possible d'octroyer une prime, car la zone tarifaire zurichoise (ZVV) a indemnisé pour 2020 les coûts effectifs seulement et a renforcé les prescriptions pour le budget 2021 au vu du recul massif des recettes, recul qui va certainement continuer en 2021. Afin de contribuer à leur couverture, la ZSG a débloqué pour l'année comptable 2020 plus de 2,8 millions de francs de réserves.

Concernant les augmentations individuelles, la ZSG octroie seulement celles qui sont prévues pour les promotions après des examens ou des changements de fonctions, mais rien pour l'évolution due à l'expérience, à cause de la «situation financière tendue et de l'évolution incertaine des affaires». La CCT prévoit cette possibilité.

Sinon de manière générale, les entreprises avec des CCT ont octroyé des augmentations individuelles. Cela est le cas par exemple chez BLS, à la SNLB, la CGN ou la LNM. «On remarque une fois de plus durant cette crise l'importance des CCT parce qu'elles empêchent les directions de faire des économies unilatéralement, sans les négocier auparavant avec nous», souligne Michael Buletti.

La SGV n'a pas encore de CCT mais elle a octroyé une partie des augmentations individuelles.

La direction ZSG a encore déclaré qu'elle pouvait continuer à verser les salaires à 100% «grâce à l'intégration dans la ZVV», et qu'aucun licenciement n'allait être prononcé pour des raisons économiques. Elle a ainsi répondu à deux revendications importantes du personnel: la garantie des postes de travail et le maintien des salaires.

## Emplois sauvés grâce au chômage partiel

Les indemnités de chômage partiel accordées par les pouvoirs publics sont très importantes pour le maintien des postes. Elles ne sont pas octroyées sans autre dans tous les domaines. Il a fallu faire pression sur le plan politique et le SEV s'en est chargé par exemple pour que la compagnie URh puisse bénéficier du chômage partiel. En 2020 le personnel URh a été au chômage technique durant 6 mois répartis sur l'année. Heureusement il n'y a pas eu de licenciements, et une solution consensuelle a été recherchée pour les saisonniers.

La Compagnie de navigation sur le lac de Constance (SBS) a aussi dû avoir recours au chômage partiel au printemps et dès le mois d'octobre. Depuis lors, la plupart du personnel est au chômage partiel. Durant ce mois, certains pourront travailler à quai. Il y a eu des licenciements seulement dans le domaine de la gastronomie.

A la SGV il y a eu du chômage technique au printemps, et en fin d'année seulement depuis décembre, lorsque les compte de temps étaient à zéro. Il y

eu des licenciements dans le secteur de la gastronomie et parmi le personnel des stations et de l'administration (notre journal du 19.11.2020). Certains des douze saisonniers nautiques de l'année passée n'ont pas encore l'assurance d'avoir du travail en 2021.

Mis à part le cas très particulier des licenciements collectifs de tous les employés du lac Majeur (notre édition du 29 janvier), jusqu'ici aucune entreprise n'a dû licencier du personnel nautique. «Les matelots dûment formés ne se trouvent pas à chaque coin de rue, remarque Michael Buletti. Et les entreprises savent qu'elles auront de nouveau besoin de tout le monde dès que la cadence normale reprendra. Nous espérons que ce sera le cas cet été.» A cause de la pandémie, les entreprises ne débiteront la saison qu'en avril avec des horaires allégés.

## Pas d'aide fédérale sans les cantons

A la LNM par exemple, on ne sait pas encore exactement combien d'auxiliaires seront engagés cette année car le budget 2021 n'est pas encore bouclé. «Nous espérons que les cantons et les communes sont conscients de la valeur de compagnies telles que la LNM ou la SNLB pour le tourisme régional et qu'ils ne les laisseront pas tomber», confie Michael Buletti. Les subventions cantonales sont les conditions de base pour que la Confédération verse les aides promises aux compagnies touristiques.

Les baisses de salaire sont naturellement combattues par le SEV. Mais

durant cette crise il n'a pas pu obtenir de toutes les compagnies de navigation qu'elles compensent au moins partiellement les indemnités de chômage partiel (80% du salaire) plus les indemnités. Outre la ZSG, la CGN verse aussi les pleins salaires. BLS l'a aussi fait le premier mois avec les indemnités, puis le deuxième mois 90% des salaires avec indemnités, et dès le troisième mois 90% des salaires sans les indemnités. La SGV a versé durant les trois premiers mois les salaires à 90% plus une partie des indemnités, et la SNLB a d'abord versé un peu plus que le minimum légal. Par contre à la LNM, la SBS, la SNL (Lac de Lugano et Lac Majeur et l'URh, il n'y a jamais rien eu de plus.

Michael Buletti précise que les diminutions de salaire individuelles sont établies sur la base du nombre d'heures où chaque personne a été au chômage partiel. Ainsi par exemple pour les matelots de BLS, grâce à leur engagement pour désinfecter les trains, leur quota de chômage partiel a baissé. Ce fut aussi le cas pour le personnel nautique qui a travaillé à quai, par exemple à la SNLB. Dans les grandes entreprises telles que la SGV ou la CGN, les quotas ont ainsi beaucoup diminué. Ce n'est pas facile de répartir équitablement le travail au sein du personnel et de tenir compte des besoins de tous lors de la planification des vacances. «Mais une procédure de partenariat social permet de trouver les meilleures solutions possibles et ces dernières sont ainsi mieux acceptées», assure Michael Buletti.

ZPV

## Bienvenue à la ZPV Genève!

**ZPV** Le comité SEV a accepté la fondation de la nouvelle section LPV Genève lors de sa séance du 11.12.2020. Nous sommes heureux et fiers de pouvoir ainsi à nouveau défendre les intérêts du site de Genève au sein de la ZPV.

Une solution se profile en ce qui concerne les indemnités pour le domaine Escalade Voyageurs à Lucerne. Les CFF nous ont soumis une offre à ce propos. Malheureusement, ceci ne concerne qu'une petite partie des indemnités perdues. Nous aimerions dire encore une fois très clairement que les indemnités ont été égarées suite à une panne d'information des CFF en relation avec le projet AC 2020, et que nous aurions dès lors attendu une solution plus généreuse.

L'actuel concept d'accompagnement des CFF en trafic grandes lignes n'est pas satisfaisant. Depuis le changement d'horaire, la situation s'est encore corsée avec l'arrêt de l'IC 1 avec 2 duplex TGL (402 mètres) à Wil SG, Uzwil et Flawil. AC nous a assuré un double accompagnement sur ces trains, nous attendons de pouvoir vérifier que cette promesse se réalise.

Selon la direction de la division

Voyageurs, le programme «Accompagnement de la clientèle 2020» s'appelle maintenant «Accompagnement de la clientèle 2021». Nous espérons que cela ne signifie pas qu'on nous servira de la vieille soupe dans de nouvelles soupieres! Nous attendons une amélioration nette de la situation actuelle.

La situation actuelle des formations et formations complémentaires sur les nouveaux véhicules ne nous satisfait pas. Beaucoup trop de temps s'écoule entre la formation et le premier engagement et d'autre part, à cause des sous-effectifs parmi le personnel des locs, les formations sur les nouveaux véhicules se font sur des trains ordinaires qui ne fournissent pas suffisamment de temps pour une bonne formation.

Lors de la dernière séance CC nous avons pu élire deux nouveaux membres dans la commission LDT. Ce sont Susanne Kratzer, présidente ZPV Luzern et Simon Ochsner, président ZPV Samedan qui ont été élus à l'unanimité. Nous les félicitons!

Jetiez un oeil au programme des cours Movendo. La ZPV organise à nouveau des formations intéressantes. Mais attention certaines

journées ont dû être annulées. Nous nous réjouissons de recevoir vos inscriptions. Vous trouverez les informations sur [zpv.ch](http://zpv.ch).

La sécurité est de première importance aussi pour nos collègues chargés de relever les données liées aux titres de transport (FQ). La direction AC a admis que le personnel FQ a aussi le droit de pouvoir faire les contrôles à deux dans une même voiture après 22:00 heures.

Le projet pilote de départ sans autorisation IR 13 a été abandonné. C'est un signal important pour toute la Suisse et pour la profession du personnel des trains.

Au RhB il y a des changements dans la caisse de pensions. Le taux technique et le taux de conversion sont réduits. La CP injecte dès lors une grosse somme, de l'ordre de dizaines de millions, pour éviter des réductions de prestation à cause du taux de conversion revu à la baisse. La cotisation-risque paritaire va être réduite de 4 à 3%. En guise de compensation les cotisations d'épargne seront augmentées de 2,2%, dont 1% provient de la baisse de la cotisation-risque et les 1,2% restants seront perçus paritaire-ment entre assurés et employeur.

LPV

## Un zoom avec Hanny Weissmüller

**Hanny Weissmüller** Pour bien commencer mon mandat, j'avais décidé de rendre visite aux sections et aux membres. Cela aurait pu se faire dans le cadre d'une assemblée générale, d'une assemblée des membres ou d'une autre assemblée. Pour moi, il est important d'avoir un échange direct avec vous car j'aimerais savoir où sont les points de friction, ce qui fonctionne particulièrement bien, quelles sont les idées géniales qui circulent parmi vous, etc.

Malheureusement, avec la situa-

tion actuelle ceci n'est pas possible et j'ai réfléchi à une autre manière de prendre contact. Je serai à disposition une fois par mois pour un «Zoom-Talk». Lors de ces discussions vous pourrez me poser des

Les dates des séances et les codes d'accès sont sur [lpv-sev.ch](http://lpv-sev.ch).

questions, m'exposer vos idées, me faire vos suggestions, ou bien tout simplement vous informer.

SOUS-FÉDÉRATION PV

## Les plus de 80 ans: oubliés par la société?

**Commission centrale PV** Chers et chères collègues, l'organisation FARES (Fédération faîtière nationale des associations de retraitées et retraités actifs et des organisations d'entraide) mène une enquête concernant les conditions de vie des personnes de grande âge (80 ans et plus). La PV SEV est membre de la FARES.

Tous nos membres concernés sont invités à y participer. Les personnes moins habituées à travailler avec l'ordinateur sont priées d'y ré-

pondre avec l'assistance de leurs enfants, les petits-enfants ou bien avec leurs voisins ou leurs connaissances. Important: Toutes les personnes dans cette tranche d'âge peuvent participer, pas uniquement les membres SEV.

Pour participer: <https://bit.ly/3rj4oEV>

Nous vous remercions de votre précieuse collaboration.

LETTRE DE LECTEUR

## A propos de la ligne Le Locle-les Brenets

 **Jean-Louis Scherz,**  
PV Fribourg

Par ces quelques lignes, j'aimerais répondre à la lettre de lecteur du collègue Jean-Claude Cochard parue dans l'édition no 1/2021 du SEV. La poursuite de l'exploitation ferroviaire de la ligne susmentionnée et exploitée par TransN pose en effet problème car le matériel roulant date de l'électrification en 1950, il a donc dépassé 70 ans d'âge et doit être renouvelé. L'infrastructure de cette ligne de 4,2 km devrait subir une sérieuse cure de jouvence, d'où des frais importants. Dès lors, le canton de Neuchâtel, la commune du Locle-Les Brenets et l'OFT ont

porté à maturité la mue de ce petit train en bus électrique qui utilisera en partie l'actuelle infrastructure ferroviaire. Ainsi, au départ de la gare du Locle et à la cadence de la demi-heure (actuellement à l'heure), le bus électrique utilisera l'actuel tunnel ferroviaire des Petits Monts (721 m), évitant ainsi l'inférieur goullet routier du Col-des-Roches. Aux Brenets, le nouveau bus n'émettant aucun gaz à effet de serre desservira les arrêts situés aux différents étages du village très pentu et évitera aux utilisateurs la rupture de charge dans la gare située tout en haut de la localité. A terme, il sera aussi possible de prolonger la ligne jusqu'à la localité française de Villers-le-Lac afin de

faciliter les courses des pendulaires frontaliers. Le passage d'une cadence horaire à la demi-heure sera non seulement un avantage pour les utilisateurs, mais consolidera également l'effectif en personnel d'exploitation. Précisons encore que ce projet profitera du fonds fédéral pour l'infrastructure ferroviaire FIF.

Evidemment, dès 2025, l'actuel petit train à voie métrique disparaîtra, mais il faut garder comme but l'efficacité d'un moyen de transport public et non se replier dans la nostalgie. Et là je parle en connaissance de cause car j'ai grandi au Locle en ayant la vue sur ce petit train auquel je souhaite plein succès dans sa nouvelle vie!

En page 7, vous trouvez un article remplaçant la journée de la branche Navigation.

Pour les branches Bus, ainsi que Rail et Tourisme, de nouvelles dates ont été planifiées le 18 mai, respectivement le 27 mai.

La journée branche des retraités-e-s n'a pas été refixée. Vous trouverez davantage d'informations sur le site de la VPT: [vpt-online.ch](http://vpt-online.ch)

### Sections

**16.3**  
PV Valais

Notre assemblée générale agendée au mardi 16 mars 2021 doit malheureusement être reportée au mardi 11 mai 2021 au restaurant River Side à 10.30 heures à Brigue pour des raisons sanitaires. Le coupon d'inscription garde toute sa validité à l'exception de la date! Les informations courantes vous seront communiquées via notre presse syndicale et notre site internet. Meilleures salutations. *Votre comité*

### VPT

**18.5 + 27.5**  
Journées de branche

En raison de la situation sanitaire, les journées de branche VPT ont soit été annulées, soit reportées à des jours meilleurs.

## Agenda 2/21

DÉCÈS

**Amez-Droz Bernard;** 1947; Spiez, VPT BLS.

**Chapuis Monique;** 1925; veuve de Germain, Fontenais, PV Jura.

**Guggisberg Werner;** 1927; chef de travaux, Nidau, PV Biel-Bienne.

**Johner Marie;** 1931; veuve de Werner, Koppigen, PV Biel-Bienne.

**Kessi Rudolf;** 1940; Nidau, PV Biel-Bienne.

**Mottier Jean-Pierre;** 1944; Employé d'exploitation, Lausanne

**Paccaud Antoine;** 1927; chef de service, Yverdon-les-Bains, PV Vaud.

**Perroud Michel;** 1942; chef de train, Wohlen AG, PV Aargau.

**Ritz-Nanzer Hugo;** 1930; Brig, PV Valais.

**Schwab Daniel;** 1937; contremaitre, Grandson, PV Vaud.

**Wolfensberger Gérald;** 1924; Lutry, PV Vaud.

**Wyder Egon;** 1927; inspecteur, Brigue, PV Valais.

**Zweifel Thomas;** 1934; Chef de train, Schwarzenburg, PV Genève.

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](http://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](mailto:journal@sev-online.ch); 031 357 57 57  
**Abonnements et changements d'adresse:** [mutation@sev-online.ch](mailto:mutation@sev-online.ch),

031 357 57 57. Abonnement annuel pour non-membres: CHF 40.-.  
**Annances:** Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Laubisrütli 44, 8712 Stäfa; [SEVzeitung@fachmedien.ch](mailto:SEVzeitung@fachmedien.ch), 044 928 56 11, [www.fachmedien.ch](http://www.fachmedien.ch)  
**Pré-press:** CH Regionalmedien AG, [www.chmediafachmedien.ch](http://www.chmediafachmedien.ch)  
**Imprimerie:** CH Media Print AG, [www.chmediaprint.ch](http://www.chmediaprint.ch)

**Le prochain journal paraîtra le 12 mars 2021.**

**Le délai pour les annonces est fixé au lundi 1er mars à midi, celui de l'agenda au mardi 2 mars à midi.**



## ÉCONOMIE RESPONSABLE

# Les négociants suisses inondent l'Afrique de carburants toxiques



Public Eye  
journal@sev-online.ch

Une enquête exclusive publiée en 2016 par Public Eye révèle comment les négociants suisses en matières premières profitent des faibles standards en Afrique pour vendre des carburants à haute teneur en soufre, interdits en Europe. Nos révélations ont contribué à la décision d'abaisser la limite de soufre autorisée dans plusieurs États d'Afrique de l'Ouest, et ainsi à l'amélioration de la qualité de l'air respiré par des millions de personnes.

Résultat de trois ans d'enquête, le rapport « Dirty Diesel : How Swiss Traders Flood Africa with Toxic Fuels » a mis en lumière un modèle d'affaires qui n'était alors connu que des initiés. L'enquête de Public Eye révèle pour la première fois comment des négociants en matières premières profitent systématiquement de la faiblesse des standards en Afrique pour y vendre

des carburants toxiques et réaliser des profits substantiels, au détriment de la santé des Africains et des Africaines. Ces sociétés produisent et livrent dans certains pays des carburants de mauvaise qualité qui ne pourraient jamais être commercialisés en Europe. Elles se rendent ainsi co-responsables de la mort prématurée de milliers de personnes. Bien que légales, ces pratiques n'en restent pas moins illégitimes.

## La pollution de l'air en Afrique : une bombe à retardement

Dans les villes africaines, la pollution de l'air représente un problème majeur de santé publique. Les maladies respiratoires sont l'une des premières causes des soins hospitaliers à Accra ou Lagos. Les gaz d'échappement sont l'une des

premières causes de la pollution de l'air aux particules fines. Bien qu'il y ait moins de voitures

en circulation en Afrique qu'en Europe, les émissions polluantes y sont plus élevées car les carburants contiennent beaucoup plus de soufre, l'un des principaux constituants à l'origine des émissions de particules fines.

## Près de 400 fois plus de soufre que la limite admise en Europe

Sur la plupart du continent africain, les normes en matière de carburants sont nettement moins strictes qu'en Europe. Mais quelle est la teneur en soufre réelle des carburants qui y sont commercialisés ? Pour le savoir, Public Eye a analysé des échantillons prélevés à la pompe dans huit pays. Les résultats sont choquants : les carburants analysés présentaient jusqu'à 378 fois plus de soufre que la limite autorisée en Europe. Nous avons également décelé d'autres substances très nocives pour la santé, comme du benzène et des aromatiques

polycycliques, à des niveaux interdits en Europe.

## Les négociants suisses dominent ce marché toxique

Notre enquête le montre : les négociants suisses dominent le marché des carburants toxiques en Afrique. Vitol, Trafigura et le groupe Addax & Oryx y ont acquis leurs propres réseaux de stations-service ou sont impliqués dans la distribution des carburants. Glencore, Mercuria, Gunvor et Litasco sont aussi actifs dans le négoce de ces produits. Ces sociétés ne se contentent pas de vendre des carburants toxiques : elles fabriquent à dessein les mélanges de mauvaise qualité. Elles profitent de la faiblesse des standards africains pour maximiser leurs profits et n'ont donc aucun intérêt à ce que des normes plus strictes soient adoptées.

« Les négociants suisses dominent le marché des carburants toxiques en Afrique. »

PUBLIC EYE

Plus d'informations sur Public Eye sur [publiceye.ch](http://publiceye.ch).



## UN DEMI-SIÈCLE

Omar Cartulano

Le 7 février 1971, les électeurs suisses accordaient le droit de vote et d'éligibilité aux femmes. Avec un retard non négligeable sur les pays voisins. Cinquante ans plus tard, les inégalités liées au genre dépassent toute-

fois les questions politiques et impactent toute la société. Un nouveau souffle émerge, grâce aussi à la vague violette qui a envahi la capitale le 14 juin 2019 avec quelque 35 000 personnes - un de-

mi-million dans toute le pays - pour exiger que l'égalité devienne enfin réalité.

[www.ocartu.ch/](http://www.ocartu.ch/)  
Instagram: @ocartuh

?

QUIZ

# Es-tu incollable?

## 1. Jusqu'à quand la CCT CFF Cargo a-t-elle été prolongée?

- a. Jusqu'à fin 2023
- b. Jusqu'à fin 2022
- c. Jusqu'à fin 2025

## 2. Depuis combien d'années les femmes suisses ont-elle le droit de vote et d'éligibilité sur le plan national?

- a. Depuis 50 ans
- b. Depuis 100 ans
- c. Depuis 75 ans

## 3. Les syndicats et les mouvements féministes ont lancé fin janvier un appel contre la réforme AVS 21. Combien de personnes l'ont-elles déjà signé?

- a. Plus de 50 000
- b. Plus de 200 000
- c. Plus de 300 000

## 4. De quand date le Contrat social aux CFF et à CFF Cargo qui protège le personnel des licenciements pour raison économique?

- a. C'est un acquis de la première CCT entrée en vigueur en 2001
- b. Il date de 1993
- c. Les CFF l'ont introduit avec RailFit

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 2 mars 2021**.

**Par e-mail:** [mystere@sev-online.ch](mailto:mystere@sev-online.ch)  
**Sur internet:** [www.sev-online.ch/quiz](http://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 chèques Reka 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°01/2021:** a/b/c/b/a

C'est Gabriella Fey, de Pollegio, membre AS Ticino qui remporte des bons d'achat de livres d'une valeur de 40 francs.

**Ferruccio Calogero Noto**  
[journal@sev-online.ch](mailto:journal@sev-online.ch)

SUR LES TRACES DE ...

# Aldo Sciamanna chef monteur haute tension

Après plusieurs années sur le front syndical, Aldo Sciamanna a renoncé à la fonction de président de la section SEV BAU Ticino et il est « retourné dans l'ombre ». Mais il est toujours disposé à revenir et à s'engager avec tout son charisme, si besoin est !

A la fin de la dernière période administrative, Aldo Sciamanna ne s'est pas porté candidat à la présidence de sa section SEV BAU Ticino, fonction qu'il occupait depuis 1997. Il avait alors été élu en tant que membre du comité de la section nationale d'alors des lignes de contact et des ponts, afin de représenter la Suisse italienne. « A l'époque nous avions des sections structurées par secteurs professionnels spécialistes. Après la fusion des anciennes sous-fédérations VAS (Services de surveillance et de sécurité) et APV (personnel des travaux) pour former la nouvelle sous-fédération des Travaux (BAU) en 2000, nous avons dû créer une section sur une base régionale qui réunissait plusieurs secteurs professionnels. Après les premières difficultés pour donner vie à un comité de section stable, nous avons réussi à créer un bon comité, très uni et motivé, capable de prendre des initiatives et d'obtenir des résultats importants, et nous avons pu garantir la continuité à l'avenir également avec le nouveau président Davide Perini. Les changements sont importants et il faut pouvoir développer de nouvelles visions et laisser la place à de nouvelles idées à la tête de la section. Mais les collègues savent qu'en cas de besoin, ils pourront toujours compter sur moi. »

Aldo Sciamanna est né et a grandi à Lodrino, village populaire de la Riviera. Ses parents étaient des immigrants des Marches et des Abruzzes. Il a deux enfants tout juste majeurs et vit actuellement avec sa nouvelle compagne à Lumino. « Nous avons des tours de services, parfois de nuit, et comme nous n'avons pas d'enfants en bas âge nous avons réussi à gérer assez bien nos horaires et à trouver du temps pour nous, pour nos hobbies et nos activités durant notre temps libre : la bonne cuisine et les bons vins, les voyages et beaucoup de sport : vélo, VTT, course à pied, ski, snowboard, excursions en haute montagne, natation... »

Aldo est entré aux CFF en 1991, à 22 ans, pour faire une formation de monteur spécialiste sur les lignes de contact. Depuis lors il n'a jamais changé d'employeur. « Cela peut paraître bizarre mais mon travail continue à me plaire. Je ne

peine jamais à débiter un service, même après toutes ces années. Et j'ai toujours la satisfaction de voir une tâche terminée et réalisée dans les règles de l'art, comme cela devrait toujours être le cas ! » Cependant le travail n'est pas toujours facile et les conditions rendent parfois les choses plus ardues. « La polyvalence que l'on exige de tous est un facteur important qui rend notre profession plus motivante et fascinante: en tant que chef monteur je m'occupe avec l'assistant technique d'élaborer les détails du projet en vue de l'exécution... il faut organiser l'équipe et ensuite effectuer les diverses tâches sur le terrain : déclencher et mettre à terre les lignes, placer sur le chantier les poteaux et les travées après les avoir préparés à terre pour pouvoir les monter, tirer les fils... Dans l'équipe il faut avoir un conducteur de tracteur, un grutier, du personnel qui effectue le travail en l'air, etc. La flexibilité est très importante, le tout serait beaucoup plus compliqué si chaque personne ne savait faire qu'une seule chose. L'expérience est fondamentale, et aussi le fait qu'il y ait une continuité au niveau du personnel: les collègues dans une équipe doivent bien se connaître car ils doivent pouvoir se faire pleinement confiance. L'erreur d'une personne pourrait faire courir un risque mortel aux autres membres de l'équipe ! Par contre, bien sûr nous travaillons toujours à l'extérieur, dans la fournaise estivale comme dans le gel hivernal, par n'importe quel temps et avec des horaires irréguliers, le plus souvent de nuit: ce travail est fatigant et nécessite une bonne santé. »

Aldo est membre du SEV depuis... « que j'ai commencé aux CFF: à peine je suis entré dans le bureau du chef qu'il y avait deux bulletins d'adhésion, l'un pour le SEV et l'autre pour la Caisse maladie CFF, qui était alors réservée au personnel. Il ne m'a pas trop laissé le choix ! Mais pour moi c'était tout à fait normal de m'inscrire au syndicat. » Aujourd'hui les choses semblent moins évidentes. Toutefois la section BAU Ticino s'est distinguée ces dernières années en étant l'une des seules du SEV à parvenir à augmenter son effectif des membres. Ce sont surtout les jeunes qui rechignent à s'affilier au syndicat. « Nous avons accompli un sacré boulot ces dernières années ! Je dis aux collègues que chacun a un devoir moral de s'affilier au SEV parce que c'est grâce au travail syndical réalisé en amont que nous avons tous pu obtenir nos conditions d'engagement. Bien sûr, ensuite il faut travailler jour après jour et suivre les questions qui se posent. Et c'est ce que nous faisons dans notre section ». Plus nous sommes nombreux, plus nous sommes forts !



Aldo devant le wagon de montage LC à Giubiasco.

Ferruccio Calogero Noto

## OBJECTIFS

Alessandro Bianchi

