



SEV N°3

Le journal du Syndicat du personnel des transports



PERSONNEL TRAVAUX

Virus: pas de répit durant la pause

▶ p. 7

EDITORIAL de Philipp Hadorn

Le tarmac victime du Corona

▶ p. 5

Depuis le semi-confinement en mars 2020, le trafic aérien est en grande partie « cloué au sol ». Malgré tout, Swiss essaie de maintenir ses structures par le biais d'un « freezing » – d'un gel – durant tout le temps où le coronavirus limite les possibilités de voyager. Pourquoi faut-il éviter de licencier pour réembaucher plus tard ?

Il est très important de garder le personnel qui a le savoir-faire afin qu'il puisse intervenir lorsque les affaires reprendront. Cela grâce à l'aide fédérale pour laquelle le SEV s'est également engagé. La garantie de crédit de la Confédération a permis aux filiales de Lufthansa, Swiss et Edelweiss, d'obtenir 1,5 milliard de francs auprès des banques. L'assurance-chômage assume une partie des frais de personnel, et donc de la Confédération qui octroie les

indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail. Bien que ces aides ne soient pas directement liées à une interdiction de licencier, Swiss ternirait beaucoup son image en décidant de jeter dans la misère des centaines de salarié-e-s.

Toutefois la crise se prolonge. L'aviation souffre de l'imbroglio des quarantaines et obligations de faire des tests qui changent constamment et coupe l'envie de voyager. Si d'ici l'été on ne sort pas de cette situation de crise, Swiss risque d'être en manque de moyens. C'est pourquoi l'entreprise a exigé un autre sacrifice du personnel, en plus de la baisse salariale liée au chômage partiel.

En ce qui concerne le personnel au sol, les partenaires sociaux se sont mis d'accord à fin janvier sur des contributions temporaires importantes mais socialement atté-

nuées, liées à une prolongation de la « CCT 2018 » jusqu'à fin 2026. Swiss a ainsi montré sa volonté de maintenir une certaine stabilité et de respecter la paix du travail. Le personnel a accepté à une large majorité d'apporter sa contribution.

SEV-GATA a démontré qu'il est possible de trouver des solutions si les deux parties en ont la volonté. Swiss doit désormais tout entreprendre pour surmonter les derniers mois de crise sans licenciements, afin de remonter ensuite la pente avec l'ensemble du personnel.

SEV-GATA s'est aussi mis d'accord avec Swissport Zurich dans le cadre du partenariat social. Par contre à Swissport Genève, le passage en force de la direction sur la baisse des conditions de travail laissera des traces sur la motivation d'un personnel excédé. Pourvu qu'on voie bientôt le bout du tunnel!

Femmes

Inégalités salariales, retraite, violence et sexisme: changement de cap urgent !

2

Loi sur le CO2

Le SEV soutient clairement la Loi sur le CO2 et fera campagne

3

TMR

Remise d'une pétition à Martigny suite à la suppression d'un acquis historique

5

Swissport Genève

Après l'échec des négociations et d'une médiation, le 12 février, 43 collaborateurs ont été licenciés pour avoir refusé de signer les nouveaux contrats dégradés. A la demande du conseiller d'Etat MCG Mauro Poggia, le conflit se poursuit devant la Chambre des relations collectives de travail (CRCT). Celle-ci a aussi été saisie par les syndicats. La question connaît un développement politique. Les députés de gauche et du MCG ont écrit le 26 février au Conseil d'Etat pour lui demander d'exiger que Swissport se soumette à un arbitrage de la CRCT. L'aéroport est par ailleurs prié d'agir contre l'absence de régulation s'il veut que le Parlement donne son feu vert à un crédit de 200 millions de francs voté par le gouvernement. A suivre.

Belgique: 44 guichets supprimés?

Depuis février, syndicats ferroviaires et association de voyageurs-navetteurs se mobilisent. La SNCB a annoncé vouloir progressivement fermer 44 guichets sur 135, soit un tiers, d'ici la fin de l'année dans ses gares et réduire l'amplitude d'ouverture de 37 autres. 77 emplois disparaîtraient. Diverses actions ont eu lieu dans les gares avec des panneaux « Digitaliser sans déshumaniser » ou « Touche pas à mon guichet SNCB » (titre d'une pétition online). La déshumanisation des gares et la perte du sentiment de sécurité pour les voyageurs sont notamment avancées. Le Ministre de la Mobilité désapprouve cette décision controversée. Le SEV est solidaire des actions de mobilisation des cheminots belges.

Covid et inaction politique

Le Conseil fédéral (CF) a annoncé le 17 février l'extension de certaines mesures de soutien pour limiter les pertes d'emplois et de pouvoir d'achat. Selon l'USS, ces améliorations sont à saluer. Toutefois, alors qu'il prévoit que de nombreuses restrictions seront maintenues au cours des mois à venir, le CF ne propose ni la prolongation de la couverture à 100% du salaire en cas de chômage partiel pour les bas revenus, ni des mesures permettant d'améliorer le rythme de versement et l'accessibilité des aides, notamment pour la culture. Cette inaction est incompréhensible.



Il y a quelques années à Berne, juste avant une manifestation pour l'égalité des droits ...

FEMMES

Mobilisation face à la hausse des inégalités

Françoise Gehring
francoise.gehring@sev-online.ch

Certains problèmes, depuis des années, ne changent pas: non seulement les inégalités entre femmes et hommes persistent mais pire, elles augmentent. Les salaires, la prévoyance vieillesse, la violence, le sexisme, les emplois sont des problèmes touchant les femmes. Il est vrai que la crise économique liée à la pandémie frappe tout le monde mais les femmes en paient un prix plus élevé.

Parlons tout d'abord des chiffres annoncés par l'Office fédéral de la statistique qui précèdent chaque 8 mars, la journée internationale des femmes. Si l'on considère les salaires, on constate que les inégalités augmentent: les femmes reçoivent en moyenne 19% de moins que les hommes. Entre 2014 et 2018, l'écart entre les hommes et les femmes s'est creusé et la part discriminatoire s'est accrue. Alors que les femmes gagnaient en moyenne 18,3% de moins que les hommes en 2016, en 2018 ce pourcentage est passé à 19%. Ces disparités ont inévitablement des répercussions sur les retraites.

Et parlons-en des retraites qui, selon le projet de réforme de l'AVS 21, sera une autre coupure à avaler pour les femmes! Mais elles ne vont pas se laisser faire: les mouvements féministes et les syndicats s'y opposent et l'ont redit clairement le 8 mars dernier. Un changement de cap est urgent et important!

Le 8 mars les mouvements syndicaux et féministes se sont mobilisés contre ces inégalités qui persistent, et contre le projet d'AVS 21. On peut se demander s'il va falloir à chaque fois recommencer depuis le début, à chaque 8 mars? Regula Bühlmann, secrétaire centrale à l'USS et responsable du dossier de l'égalité estime que « nous ne recommençons pas tout à chaque 8 mars mais nous nous réunissons chaque 8 mars pour réaffirmer nos revendications. Nous sommes présentes et engagées. Mais la Suisse est beaucoup trop lente à concrétiser les progrès. Toutefois n'oublions pas les succès obtenus: la grève des femmes* de 2019 a donné une nouvelle impulsion à nos préoccupations.

Des centaines de milliers de femmes ont signé en un rien de temps l'appel contre la détérioration de la prévoyance vieillesse. Depuis cette année le congé paternité de deux semaines est en vigueur et la Commission pour la science, l'éducation et la culture du Conseil national a décidé en février que la Confédération devait accorder une meilleure aide familiale complémentaire pour l'encadrement des enfants. »

La première grève des femmes a 30 ans

Nous savons que 2021 sera l'année de la mobilisation. Le 14 juin nous fêterons les 30 ans de la première grève nationale des femmes. Et cela fait 40 ans que l'article sur l'égalité figure dans la Constitution. La voix des femmes se fera entendre dans tout le pays. Et le droit à la retraite sera certainement un des thèmes centraux. Regula Bühlmann l'affirme: « Cette année, nous allons nous battre pour obtenir de meilleures rentes pour les femmes. Nous ne voulons pas de détérioration comme le prévoit le projet de loi d'AVS 21 basé sur une augmentation de l'âge de la retraite pour les femmes. Nous voulons des améliorations substantielles, par exemple un 13e mois de rente AVS par le biais de l'initiative populaire. Et bien sûr nous voulons des mesures pour soutenir les femmes dans leur gestion de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Nous avons besoin d'une politique nationale pour la famille: la Confédération doit assurer qu'il y ait suffisamment de structures d'accueil pour les enfants, et que celles-ci soient accessibles à toutes les familles. Car en fait tout ceci fait partie du service public. »

Le 14 juin, date symbolique pour les femmes de notre pays, allons-nous de nouveau descendre dans la rue? « Nous sommes optimistes! Les rassemblements numériques sont possibles mais ce n'est pas la même chose que les rencontres dans la rue... Dans un premier temps, l'USS et l'institut de formation des syndicats Movendo ont proposé une semaine de formation pour les femmes, comme une sorte de préparation pour la grande mobilisation du 14 juin. »

Les collectifs féministes s'activent également dans toute la Suisse. Lors des assises féministes qui se sont déroulées online, aux-

quelles plus de 800 femmes de toute la Suisse ont participé, le ton des revendications était clair et limpide: le féminisme est une force sociale inéluctable de la société et sa voix ne cesse de grandir, d'autant plus que la pandémie et la crise sanitaire exacerbent les inégalités sociales, économiques et entre les genres. N'oublions pas l'engagement des femmes dans la crise climatique également. Le système de productivité actuel continue à détruire la planète mais en plus, il exploite le travail des femmes*.

Les Femmes SEV sur tous les fronts

Lucie Waser, secrétaire syndicale responsable du dossier de l'égalité au SEV, est bien évidemment impliquée sur tous les fronts. Mais elle se concentre surtout sur le monde des transports. Elle affirme que « les femmes continueront à revendiquer avec conviction les thèmes qui leur tiennent à cœur: améliorer les conditions de travail pour faciliter la conciliation entre la famille et le travail, et améliorer le climat de travail qui est caractérisé par une dynamique encore très patriarcale. Dans le secteur encore très masculin des transports, nous demandons également de moderniser les infrastructures (par exemple d'avoir des toilettes pour femmes, des vestiaires pour femmes, des cantines, etc.). Et puis nous n'arrêterons jamais de lutter contre la violence faite aux femmes sur le lieu de travail. Les employeurs doivent prendre leurs responsabilités et les coupables doivent être poursuivis. »

Lucie Waser est aussi active au niveau européen: « Cette année, les Femmes*SEV seront présentes dans le cadre de nouveaux groupes de travail avec les CFF pour mettre en avant le paquet de revendications 'Women in Rail' de l'ETF. Il y a beaucoup à faire car au niveau européen, la part des femmes dans l'ensemble du personnel des transports ne représente que 22%, ce qui est insuffisant. Nous devons nous rendre compte que le domaine des transports en Europe est en train de changer rapidement et que le rôle des travailleuses dans ce secteur est en pleine évolution. On ne sait toutefois pas encore comment ces changements les affecteront. »

PATRICK KUMMER répond

Pourquoi un rabais à l'Ecole Club Migros ?

? Les membres SEV bénéficient actuellement de 5% de rabais sur l'ensemble de l'offre de l'Ecole Club Migros. Pourquoi le SEV a-t-il conclu ce partenariat ?

Le partenariat avec l'Ecole Club Migros est un premier pas dans une bonne direction. Le SEV veut par là soutenir ses membres dans leur développement professionnel et privé. Il est très important de suivre régulièrement des formations continues, nous devons tous en être conscients. Mais simultanément nous ne devons pas nous laisser séduire par le marketing des institutions de formation.

L'idée préconçue de devoir à tout prix réaliser le plus possible de cours de formation prend sa source dans le marketing de la formation entre autres. Toutefois, en ce qui concerne la formation continue, ce n'est pas en premier lieu la quantité qui compte. Il ne s'agit pas d'accumuler les formations continues. Il s'agit plutôt de définir les objectifs qui doivent être atteints au moyen d'une for-

mation continue. Il peut s'agir par exemple de se perfectionner dans une nouvelle fonction, d'approfondir ou d'acquérir des compétences ou de se préparer aux examens périodiques nécessaires à la fonction actuelle...

L'Ecole Club Migros propose un très large choix de cours et couvre beaucoup de thèmes différents. Elle constitue un bon complément à l'offre de l'Institut de formation Movendo. Nous nous efforçons dans un avenir proche de considérer d'autres partenariats afin de compléter de manière adéquate l'offre actuelle. En même temps, d'un point de vue syndical, nous devons aussi exiger de bonnes conditions cadre en matière de formation continue. La conciliation entre famille, profession et formation continue est primordiale pour pouvoir conclure une formation avec succès, et doit donc être absolument garantie.

Patrick Kummer est secrétaire syndical SEV. Tu as des questions pour lui ou pour le SEV, écris-nous à journal@sev-online.ch.

COMITÉ SEV

Oui clair à la Loi Co2

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Le SEV fera campagne en faveur de la révision totale de la Loi sur le Co2 soumise au peuple en juin. Cette loi est un signal clair pour le climat et les transports publics. Telle est l'analyse du comité qui a aussi félicité Aroldo Cambi, élu président de la Caisse de pension CFF.

Pour parler de la Loi sur le Co2, le comité avait convié Reto Wyss, secrétaire central de l'USS. Il a rappelé que le réchauffement touche en particulier la Suisse comme pays alpin et que les transports (publics et privés) sont responsables pour un tiers des émissions à effet de serre en Suisse, les ménages pour plus de 16%, l'industrie pour un quart. La loi a pour objectif de réduire les gaz à effet de serre de moitié d'ici 2030 par rapport aux valeurs de 1990.

Les mesures phares de cette loi sont la création d'un fonds pour le climat financé en partie par maximum un tiers du revenu de la taxe CO2 sur les combustibles (qui sera augmentée), une taxe sur le billet d'avion (de 30 fr. 120 fr. en fon-

tion de la destination et de la classe de voyage), le produit des sanctions imposées aux voitures dépassant les normes d'émission et celui de la mise aux enchères de droits d'émission. Ce fonds permettra notamment de financer les mesures d'assainissement des bâtiments, le remplacement des chauffages à mazout ou électriques, ainsi que la promotion des énergies renouvelables.

Dans les transports, la loi prévoit une manne de 30 millions par an pour la promotion des trains de nuit et des trains rapides à destination des villes européennes. Les entreprises de bus seront encouragées à remplacer les bus diesel par des modèles électriques. La réforme prévoit aussi une hausse maximale de la taxe admissible sur le prix de l'essence de 8 centimes/litre jusqu'en 2024 et de 10 cts/litre maximum (dès 2025) ainsi qu'une diminution initiale des valeurs limites de CO2 pour des nouvelles voitures à 95 gr. de CO2/km.

Que pense l'USS de cette taxe? « Bien sûr comme toute taxe, ce n'est pas idéal, répond Reto Wyss. Il faut néanmoins observer qu'avec l'arrivée de véhicules moins polluants sur le marché et consommant moins d'essence, l'impact sur les

finances d'un ménage seront moindres. » Reto Wyss estime que la loi doit être analysée dans son ensemble. Une grande partie de l'ensemble des taxes revues à la hausse sera redistribuée à la population via les primes de caisse-maladie. C'est aussi l'analyse que fait le SEV qui est favorable à la loi et fera campagne en soutenant aussi l'Alliance climatique suisse, forte de plus de 90 organisations. « Cette loi favorisera le transfert modal pour lequel nous nous engageons depuis des décennies », relève Daniela Lehmann, coordinatrice de la politique des transports au SEV.

Le président du SEV Giorgio Tuti a insisté: « Regardons qui a lancé le référendum et qui en récolte la majorité des signatures. Les milieux économiques et lobbies des secteurs de l'automobile qui refusent toute mesure en faveur du climat brandissent leur prétendu intérêt pour les bas et moyens revenus. S'ils s'en inquiétaient réellement, ils approuveraient la 13e rente AVS par exemple. Cette loi n'est pas parfaite, mais elle est un bon pas en faveur du climat et elle renforce les transports publics. Ils sont reconnus comme une partie de la solution au réchauffement climatique. Les moyens financiers en leur faveur favoriseront la création d'emplois. »

Aroldo Cambi préside la Caisse de pension CFF



Aroldo Cambi, chef des Finances du SEV, préside pour quatre ans la Caisse de pension des CFF.

Aroldo, tu présides désormais la Caisse de pension des CFF et ce jusqu'en 2024. Pourquoi est-ce important?

Ce qui est primordial c'est que les intérêts des assuré-e-s soient défendus au mieux. Le SEV est le plus grand des représentants du personnel à la Caisse de pension avec 4 des 6 sièges des élus des employé-e-s et compte de très nombreux membres dans chaque corps de métier. Dès lors, c'est assez logiquement que le SEV puisse présider la Caisse de pensions.

Quels sont les défis majeurs à venir pour la Caisse de pension des CFF?

La situation des taux d'intérêt proches du zéro, voire négatifs, impactent évidemment la caisse de pensions qui a déjà baissé le taux technique fin janvier de 1,5% à 1%. La situation pandémique mondiale et ses conséquences sur les marchés influencent aussi les rendements de la caisse. Enfin, le rapport entre assuré-e-s actifs/actives et retraité-e-s constituent aussi un défi majeur pour pouvoir financer les retraites actuelles.



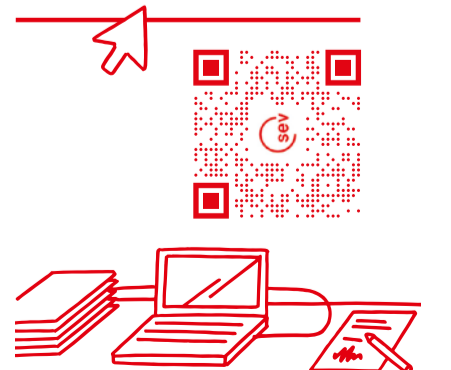
La Loi sur le CO2 prévoit d'encourager l'achat de véhicules électriques.



Il est important pour le SEV de pouvoir servir ses membres et de toucher aussi les non-membres par un canal supplémentaire et actualisé. La pandémie a rendu les choses encore plus claires. Une nouvelle plate-forme pour les partenaires sociaux a donc été créée en échange avec le BLS : **le SEV** (comme les autres associations du personnel) a désormais la possibilité de placer une contribution tous les trois mois **sur «Piazza», l'intranet du BLS**. Il peut ainsi atteindre les employés en leur fournissant des informations et en recrutant des membres.

Pour lutter contre la crise du Covid, **la droite voulait... ouvrir les magasins 12 dimanches par an** au lieu de 4 maximum ! C'est ce que la Commission de l'économie des États (CER-E) avait décidé de faire passer en cachette, dans un article de la loi Covid. Outrée, l'Union syndicale suisse (USS) a fermement rejeté cette libéralisation du travail du dimanche au mépris total du personnel de la vente et des cantons. L'USS et la minorité de gauche de la commission ont été suivies en plénière puisque les sénateurs ont rejeté le 4 mars la proposition de leur commission par 23 contre 18. Le National doit encore se prononcer en dehors du délai de rédaction.

sev-online.ch



20 ans
de CCT

SÉRIE CCT : LES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES ETC

D'abord nul, le nombre de CCT explose

Peter Moor
journal@sev-online.ch

La CCT CFF sert de modèle à toutes les autres conventions collectives conclues dans le champ d'organisation du SEV. Au début, il n'y avait aucune CCT dans les transports publics mais après 20 ans, notre domaine voit partout des CCT qui bourgeonnent et fleurissent. Actuellement, le SEV en a conclues plus de 70.

Au tout début des réflexions sur les conventions collectives de travail dans le domaine des transports publics, le SEV avait un objectif bien précis : avoir une CCT uniformisée. Les choses ont évolué différemment, avant tout parce que nous nous sommes rendu compte qu'il n'était finalement pas si compliqué de négocier une convention d'entreprise avec chaque employeur. Ce sont donc quelque 70 CCT qui ont été entre-

temps signées entre le SEV et les entreprises de transport.

Une des échéances importantes fut la conclusion de la CCT TPF en 2003, suite à une fusion de plusieurs trains et bus régionaux. Le contenu a été qualifié d'exemplaire par le SEV. La CCT TPF est ainsi devenue le modèle à suivre pour les autres CCT.

En 2004, c'est la CCT d'entreprise avec le RhB qui a pu être mise sous toit et en 2005, celle avec la deuxième plus grande entreprise de transport dans le système suisse, BLS. Lentement des standards ont pu être déterminés, qui ont pu être appliqués à grande échelle. Citons en particulier la semaine de 41 heures et les 5 semaines de vacances pour tous.

Une seule CCT de branche a pu être conclue au niveau national allant dans le sens de notre volonté première : les chemins de fer à voie normale se sont mis d'accord en 2008 sur une CCT cadre pour le transport régional des voyageurs.



Mobilisation aux TL, dans le cadre de difficiles négociations CCT en 2015.

Aviation et remontées mécaniques, ces cas spéciaux

En 2000, au sein de l'ancienne Crossair, l'association de personnel «Groundstaff Aviation Technics and Administration» est née pour la défense du personnel au sol. Cette organisation a recherché le soutien du SEV et ceci a engendré la section SEV-GATA. En particulier avec Swiss et Swissport, des conventions collectives de travail ont pu être conclues, parfois dans des conditions difficiles. En 2017, l'association de personnel Push a rejoint SEV-GATA.

Depuis longtemps, quelques travailleurs des

remontées mécaniques étaient affiliés au SEV. Les conditions de travail sont considérées dans cette branche comme hautement problématiques. Elles dépendent des saisons et de la météo de manière extrême. Le besoin s'est donc fait ressentir de conclure des accords avec le personnel pour définir les temps de travail fluctuants et le plus simple a été de conclure une CCT. Finalement, il n'a été possible de conclure une CCT cadre qu'avec l'association d'employeurs des Remontées Mécaniques Bernoises.

20 ans
de CCT

BARBARA SPALINGER À L'INTERVIEW

« Toutes les CCT ont leurs spécificités »

Peter Moor
journal@sev-online.ch

La vice-présidente du SEV Barbara Spalinger a longtemps été responsable des dossiers des ETC et elle s'occupe à présent des CFF. Elle a donc un regard global sur le développement de la politique contractuelle du SEV. Interview.

Où en est aujourd'hui le SEV en matière de CCT conclues avec les compagnies privées, soit toutes les entreprises hormis les CFF ?

Nous avons presque partout des CCT, toutefois dans un petit nombre d'entreprises nous nous trouvons dans une impasse, comme au Chemin de fer du Sihltal ou à la Société de navigation du lac des Quatre-Cantons (SGV) où nous n'avons toujours pas de CCT. En fait, ce qui ne fonctionne pas dans ces entreprises, c'est la mobilisation.

Y a-t-il une différence fondamentale entre la CCT CFF et les CCT des ETC ?

Oui bien sûr : il n'y a nulle part ailleurs une interdiction de licencier pour des raisons économiques, ce que l'on appelle le contrat social aux CFF. Pour ce qui est des autres points, certaines CCT sont comparables à celle des CFF, par exemple celle des TPF qui est vraiment bonne.

L'éventail des CCT est large...

Toutes les CCT ont leurs spécificités et c'est le propre des processus de négociation. Comme nous le disons toujours : le meilleur résultat, c'est lorsque les deux parties affichent un mécontentement moyen.

Quelles sont les principales différences ?

Les CCT des ETC ont très souvent un grand rapport avec la région. Cela dépend beaucoup des cantons dans lesquels les entreprises sont actives, des conditions cadre dans ces cantons



Maria Friedrich

et de leur offre de transports publics. Chaque canton est un petit univers en soi. Si on compare les CJ à Thurbo, ou aux bus du Val Blenio, chacune de ces entreprises a ses propres spécificités. Et la position du canton vis-à-vis des transports publics est naturellement aussi importante.

Le SEV est-il parti de zéro en 2001 ?

Oui, mais en peu de temps nous avons pu élaborer une grande quantité de CCT. Un peu plus de la moitié des ETC a directement suivi le mouvement après la conclusion de la CCT CFF. Depuis, nous en avons déjà révisé et renouvelé un bon nombre.

Une des particularités des ETC est que le personnel est réuni dans une section qui regroupe en général toute l'entreprise, donc les gens sont plus proches les uns des autres. Comment cette proximité se répercute-t-elle sur le travail du SEV ?

Je dirais que dans environ 80% des cas, notre collaboration se passe à merveille. Comme nous sommes proches de nos membres nous sommes au courant de tout ce qui se passe. Lorsque la section fonctionne bien elle peut afficher une présence très forte. Mais parfois la proximité peut constituer un problème dans certains cas de conflit : les situations peuvent s'avérer délicates car les chefs sont alors aussi plus proches du personnel.

Dans les ETC il est possible de prononcer des licenciements pour des raisons économiques. Ceci est normal pour d'autres syndicats mais inhabituel pour le SEV. Où peut-on trouver un plan social standardisé ?

Chez elvetino : nous avons dû y avoir recours mais c'était il y a longtemps. Et lorsque – pour la première fois dans l'histoire du rail et fait absolument inimaginable aujourd'hui – BLS a dû licencier des mécaniciens de locs, nous avons aussi négocié un plan social. Ce dernier constitue plus ou moins un standard mais ne fait pas partie de la CCT.

Quelles sont actuellement les principales demandes du SEV vis-à-vis des ETC – mis à part celles qui sont liées au coronavirus ?

Elles concernent surtout le temps de travail et les salaires. Pour ce qui est des salaires nous sommes parvenus à défendre à beaucoup d'endroits les progressions automatiques et cela permet d'avoir un peu de quiétude à l'interne. En outre la protection contre le licenciement est importante à nos yeux et, pour finir, nous avons toute une série de CCT encore dépourvues de contribution aux frais d'application.

Dans certaines ETC, le VSLF et Transfair sont aussi présents ; comment se passe la collaboration ?

En règle générale les choses se passent très bien mais la collaboration dépend aussi des personnes. Avec le VSLF nous avons une bonne collaboration, avec toutefois quelques frictions parfois puisque la concurrence est plus forte qu'avec Transfair, qui se trouve être partout moins fort que nous.

Alors on pourrait dire que le SEV est le numéro 1 un peu partout, aussi dans les compagnies privées ?

Oui, absolument ! Le VSLF a beau être le plus fort des partenaires «junior», il n'organise pratiquement que des mécaniciens de locs de catégorie B en trafic voyageurs et marchandises et n'est pas présent dans les chemins de fer à voies étroites ni parmi les mécaniciens de manoeuvre et de chantiers. Par contre, nous, oui !

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

J'y ancrerai un contrat social, une protection contre le licenciement. Ce serait notre plus grand succès !

PERSONNEL AU SOL DE SWISS

Oui clair à la «CCT de crise»



Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Lors de trois votations distinctes, le personnel au sol de Swiss organisé par SEV-GATA, SSP et la Société des employés de commerce a clairement accepté «l'accord de crise» sur des mesures temporaires visant à baisser les coûts afin de surmonter la crise du coronavirus, impliquant une prolongation de la CCT jusqu'à fin 2026. Après de longues et difficiles négociations, les syndicats et Swiss ont signé l'accord le 29 janvier et l'ont présenté aux membres pour acceptation.

Au SEV-GATA (Groundstaff Aviation Technics and Administration), la section des transports aériens du SEV, le vote en ligne a eu lieu du lundi 22 février, 8 h, au jeudi 25 février, 8 h. La participation a été de 47,2%. Parmi les participant-e-s, 89,3% ont dit

oui à l'« accord de crise ».

Contenu de l'accord

Après plusieurs mois de négociations, les partenaires sociaux ont convenu le 29 janvier dernier des mesures temporaires suivantes pour les quelque 2 000 employés au sol de Swiss en Suisse :

- une réduction d'un tiers du 13e salaire
- la suspension de la prime de performance selon CCT
- quelques adaptations du plan social.

Les conditions-cadre suivantes sont applicables pour le paquet :

- Les mesures sont limitées dans le temps dès la fin du chômage partiel jusqu'à fin 2023 au plus tard.
- La CCT du personnel au sol en vigueur actuellement sera prolongée de trois ans après les mesures temporaires pour la crise.
- Après le relèvement qui suivra la crise, le personnel touché par le

paquet d'économies recevra une prime «spéciale coronavirus» de 2500 fr.

- Swiss s'engage à informer les partenaires sociaux tous les trimestres des effets des mesures d'économie et des résultats de l'entreprise.

Pourquoi cet accord ?

La pandémie du coronavirus touche fortement la compagnie Swiss, comme toutes les compagnies de la branche aérienne. L'entreprise accuse chaque jour des pertes et personne ne sait comment la crise va évoluer.

SEV-GATA est aussi intervenu afin que les subventions fédérales soient accordées à Swiss ainsi que le chômage partiel, et que ce dernier soit prolongé. Ceci signifie en contrepartie un sacrifice du personnel au niveau salarial. Toutefois la compagnie est obligée de relever les salaires les plus bas.

Dans l'ensemble, Swiss envisage

de baisser les coûts du personnel de 15 à 20% mais si possible sans suppression de postes, plutôt en jouant avec les fluctuations et les mesures volontaires telles que les départs en re-

traite anticipée.

Pour les diverses catégories de personnel, Swiss a essayé de négocier en détail des mesures de baisse des coûts.

Perspectives d'avenir malgré la crise

Commentaire de Philipp Hadorn, secrétaire syndical SEV et président de SEV-GATA, qui a dirigé la communauté de négociations côté employés
Les membres des trois organisations de personnel ont avalé la «petite» pilule amère dans l'espoir que par cet acte solidaire, ils puissent sauver de manière durable les places de travail et qu'ils aient la garantie de ne pas avoir à accepter une nouvelle détérioration des conditions de travail avant la fin de 2026. En effet, la CCT 2018 est garantie au même niveau jusqu'à fin 2026 et les prestations du plan social sont aussi clairement

réglées.

En acceptant ces mesures, le personnel au sol apporte une contribution douloureuse mais importante et supportable, afin de sécuriser les places de travail ainsi que les conditions d'engagement sur le long terme et d'éviter les licenciements.

Ces mesures de baisse des coûts modérées et limitées dans le temps donnent une perspective d'avenir aux employé-e-s. Ceci est important pour leur motivation et leur fidélité à l'entreprise et va aussi dans le sens d'un maintien du savoir-faire. Voir aussi l'édito à la page 1.

PÉTITION À TMR

La pression monte à Martigny

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Réunis dans le respect des mesures covid à Martigny-Croix le 8 mars, une dizaine d'employé-e-s des Transports Martigny et Région (TMR) et leurs syndicats SEV et Transfair, ont remis une pétition signée par 89 salariés à la direction contre la suppression de l'indemnité de sac.

Cette indemnité est un acquis historique qui n'avait pas été contesté jusqu'à présent. Elle représente un montant annuel de près de 3000 fr. pour un 100%. Sa suppression entraînerait donc un manque à gagner important pour les catégories de personnel touchées, à savoir les services des gares, mécaniciens de loc, centre de gestion du trafic, infrastructure et de ligne de bus TMR. C'est une attaque sur le pouvoir d'achat du personnel.

Le nouveau règlement des TMR était presque finalisé. Il restait essentiellement à le relire. Mais la direction a annoncé en novembre qu'elle souhaitait supprimer l'indemnité de sac. Historiquement, cette indemnité avait été introduite pour simplifier les calculs de frais de repas et remplaçait aussi l'indemnité pour service irrégulier,

qui reconnaissait la pénibilité des horaires irréguliers et les atteintes à la santé qui en découlaient. Le personnel a refusé cette péjoration de ses conditions de travail et cette suppression d'un acquis social majeur. Les syndicats ont fait une contre-proposition que la direction a refusée. Il s'agissait de maintenir cet acquis pour les personnes qui le perçoivent déjà. Malgré l'ouverture syndicale, la direction a annoncé son intention de supprimer l'indemnité de sac dès le 1er juillet 2021.

Les syndicats ont donc décidé de lancer une pétition qui a remporté un franc succès. Le texte de la pétition met l'accent sur le mécontentement et l'incompréhension du personnel face à la décision unilatérale de la direction de supprimer l'indemnité de sac. Le personnel a le sentiment d'un manque de respect alors même qu'il s'est investi sans compter malgré les difficultés liées à la pandémie et a contribué à la bonne image des TMR vers l'extérieur, ce qui a permis à l'entreprise de remporter la mise au concours des lignes de bus de l'Entremont. Le personnel ne se sent pas soutenu. Il a déjà dû accepter des sacrifices : lorsque TMR a mis en place le chômage partiel, elle a été la seule entreprise romande à refuser de compenser la perte de salaire de 20%, alors même que d'autres entreprises de transports publics de la



Très remontés, les employés ont remis une pétition à la direction de TMR à Martigny-Croix.

région comme RegionAlps ou du canton de Vaud ont, elles, assumé cette perte et versé les salaires à 100%. TMR est aussi la seule entreprise romande qui n'a jamais signé de CCT en dépit du partenariat social avec le SEV.

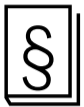
Le personnel refuse le fait accompli et demande à sa direction de reconsidérer sa position. Il n'accepte pas ce démantèlement des presta-

tions acquises. On ne peut pas d'un côté demander au personnel et au syndicat de jouer son rôle de partenaire social pour la négociation d'un règlement et d'un autre côté supprimer unilatéralement des éléments de ce règlement.

En recevant la pétition, la direction des TMR s'est dite ouverte au dialogue et informera les syndicats de la suite.

ANGLE DROIT

Touche pas à mes allocations



Service juridique
journal@sev-online.ch

Les enfants coûtent cher. Selon une publicité qui circule actuellement, un enfant élevé en Suisse coûte en moyenne 370'000.- fr. Il est dès lors réjouissant que certaines entreprises proposent, de leur plein gré, des allocations supplémentaires en plus des allocations familiales légales. Cependant, parfois le SEV doit demander que justice soit faite...

Par exemple l'entreprise de transport d'agglomération XY propose à son personnel des allocations familiales supplémentaires. Pascal, chauffeur de tram dans cette entreprise, devient père et annonce l'heureux événement à son service du personnel. La carte de félicitations et le hochet qu'il reçoit en guise de réaction lui font plaisir. Par contre sa joie s'estompe quelque peu lorsqu'il constate sur son premier décompte salaire après la naissance qu'il n'y a pas d'allocation familiale supplémentaire. Il demande ce qu'il en est au service du personnel et reçoit comme réponse que les allocations supplémentaires vont de pair avec les allocations familiales légales. La femme de Pascal est aussi salariée, elle se trouve actuellement en congé maternité. Comme Pascal ne travaille pas dans le canton où il habite et que sa femme, elle, travaille dans le canton de leur domicile, c'est elle qui reçoit les allocations familiales légales.

Pascal s'adresse au SEV pour savoir s'il n'a vraiment pas droit aux allocations supplémentaires. Le SEV vérifie les bases juridiques: à l'époque des négociations CCT, il avait accepté la clause sur le régime complémentaire de l'employeur prévoyant un octroi des allocations

supplémentaires uniquement en lien avec les allocations légales. A l'époque de la conclusion de la CCT, la Loi fédérale sur les allocations familiales n'existait pas encore, chaque canton avait sa propre réglementation et les situations pouvaient passablement diverger. La loi fédérale est entrée en vigueur en 2009 et c'est à partir de ce moment-là seulement que le concours de droits entre les deux parents a pu être réglé. Et c'est ce fameux concours de droits qui désavantage Pascal dans notre exemple. En clair, si les deux parents sont salariés, ils ne peuvent pas choisir lequel des deux reçoit l'allocation familiale. C'est la loi fédérale qui fait foi, et elle dit ceci:

Lorsque plusieurs personnes peuvent faire valoir un droit aux allocations familiales pour le même enfant en vertu d'une législation fédérale ou cantonale, le droit aux prestations est reconnu selon l'ordre de priorité suivant:

- à la personne qui exerce une activité lucrative;
- à la personne qui détient l'autorité parentale ou qui la détenait jusqu'à la majorité de l'enfant;
- à la personne chez qui l'enfant vit la plupart du temps ou vivait jusqu'à sa majorité;
- à la personne à laquelle est applicable le régime d'allocations familiales du canton de domicile de l'enfant;
- à la personne dont le revenu soumis à l'AVS et provenant d'une activité lucrative dépendante est le plus élevé;
- à la personne dont le revenu soumis à l'AVS et provenant d'une activité lucrative indépendante est le plus élevé.

Dans le cas où les allocations familiales du premier et du second ayants droit sont régies par les dispositions de deux cantons différents, le second a droit au versement

de la différence lorsque le taux minimal légal est plus élevé dans son propre canton que dans l'autre.

Pour Pascal, cela signifie qu'il aurait droit aux allocations familiales légales si sa femme ne travaillait pas. Il y aurait également droit s'il travaillait dans le même canton que le lieu de domicile de l'enfant, étant donné qu'il gagne plus que sa femme et reçoit donc le revenu soumis à l'AVS le plus élevé. Mais comme justement sa femme travaille dans le canton de domicile de toute la famille contrairement à lui, c'est elle qui a droit aux allocations légales.

Le SEV intervient à plusieurs reprises mais sans succès en mentionnant l'inégalité de traitement entre les parents dans l'entreprise. Il dit que l'entreprise XY est active dans plusieurs cantons et qu'elle reçoit dès lors des indemnités de ces cantons. Il mentionne le fait que le personnel aussi est domicilié dans plusieurs cantons différents. Et que par exemple le canton où l'entreprise XY a son siège ne connaît pas obligatoirement de lien entre les allocations familiales légales et complémentaires. Rien n'y fait: tout ceci n'ébranle pas l'entreprise XY.

Plusieurs années s'écoulent et Pascal réitère régulièrement sa demande au SEV. Soudain les choses évoluent: lors du dernier renouvellement de la CCT, l'entreprise XY accepte de changer la réglementation et depuis le 1er janvier 2021, Pascal reçoit les allocations supplémentaires. Aussi pour son deuxième enfant, qu'il a eu entre-temps!



Photobay / flux

VISITE SYNDICALE À GENÈVE

Tournée du SEV aux CFF

Yves Sancey Le 16 février, René Zürcher et Valérie Solano du SEV ont rencontré les travailleurs du Centre d'Entretien du matériel roulant (CEG) à Genève. Beaucoup de discussions intéressantes et d'inquiétudes aussi par rapport à l'avenir de l'entretien et la perte de savoir-faire avec le turn-over rapide. A Genève La Praille, les collègues de la voie ferrée sont aussi inquiets quant à l'avenir mais aussi reconnaissants pour le prolongement de la CCT qui rassure. «Notre présence sur le terrain est très appréciée et aussi importante pour faire remonter les problèmes», résume René Zürcher.



Yves Sancey

LETTRE DE LECTEUR

Seule la PV peut m'assurer un soutien complet



Egon Minikus, ancien de la sous-fédération BAU, membre de la PV Saint-Gall

Tous mes vœux, cher Markus Kaufmann, président central BAU. J'ai lu ton interview dans le Journal SEV (n° 1/2021) avec beaucoup d'intérêt. Toutefois une phrase m'a surpris. Tu dis que tu restes membre du SEV 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». Ces mots de la part d'un président central qui se retire m'attristent un peu.

Au SEV, il y a un règlement sur la répartition des membres qui prévoit que les membres qui étaient actifs aux CFF ou à CFF Cargo et qui partent à la retraite sont automatiquement attribués à la sous-fédération PV. La raison en est que les sections des actifs (...) ne peuvent pas se farcir les problèmes des pensionnés comme la Caisse de pensions, l'AVS ou les FVP, pour ne parler que des plus importants. Les CFF n'ont plus sur le terrain les services du personnel où les retraités pouvaient s'adresser. Ce sont donc les 20 sections PV qui assurent ces prestations.

Je me souviens encore bien du moment où j'ai pris ma retraite: à 62 ou 65 ans, on ne se sent pas si vieux que cela pour passer à la PV, chez les têtes grises - ce sera pour plus tard. J'étais aussi membre de BAU et je n'avais pas envie de changer mais j'ai vite constaté que seule la PV pouvait m'assurer un accompagnement compétent. Et lorsqu'on est membre PV, cela va de soi que rien n'empêche de s'inviter aux assemblées de section de son ancienne sous-fédération et de garder le contact avec ses anciens collègues de travail.

Markus, tu verras bien d'autre part que le sentiment d'appartenance qui régnait il y a bien des années - «on est des cheminots, on est tous dans le même bateau, on tire tous à la même corde» - est de nouveau bien présent. Les divisions, les sections et les classes de salaire ne jouent plus aucun rôle. Il y a toujours de bonnes discussions sur le temps d'avant et sur le boulot.

Je le dis simplement, nos prédécesseurs au SEV, avec la règle du transfert des nouveaux pensionnés à la PV, ont pris une décision visionnaire pour les membres qui prennent leur retraite.

Il faut nous y tenir.

LETTRE DE LECTEUR

Le Régional des Brenets, un projet d'avenir



Jean-Claude Cochard, (à propos du courrier de Jean-Louis Scherz sur le même sujet)

Sans vouloir créer la polémique dans les colonnes de notre journal syndical, je voudrais préciser ma pensée sur la suppression du régional des Brenets. Mon engagement pour la survie du service ferroviaire entre Le Locle et les Brenets n'a rien à voir avec la nostalgie, bien au contraire. La mise à voie normale de ce petit tortillard permettrait d'étendre la trame du RER neuchâtelois, avec le matériel roulant le plus performant qui soit.

Une étude a été réalisée, sur mandat de la commune des Brenets, au Centre de compétence trafic régional Rieder (CCRR) et selon le rapport publié en août 2014, le coût de l'ouvrage a été estimé à 41 millions de francs. En considérant une période d'amortissement de 50 ans, la dépense est dérisoire en comparaison des travaux d'infrastructure que la Confédération et le canton vont financer pour l'amélioration des capacités routières dans cette région. L'option de remplacer le train par un bus, ne supprime pas la

rupture de charge en gare du Locle et coûtera 16 millions de francs aux contribuables. Dans le projet du bureau CCRR, un bus navette partirait de la gare des Brenets jusqu'au bord du Doubs, voire au-delà. Soyons sérieux, les Français investissent 55 millions d'euros dans la rénovation de la ligne Le Locle-Besançon et les Suisses voudraient démanteler celle des Brenets; cela manque vraiment de cohérence!

En Suisse allemande, l'offre touristique s'appuie sur la mise en valeur des petites lignes de train. Si celles-ci commencent à disparaître en Romandie, pas sûr que les Allemaniques, avec leur confortable pouvoir d'achat, auront encore l'envie d'aller aux Brenets, pour une balade en bateau sur le Doubs.

Les jeunes «Grevistes du climat» préparent une nouvelle démonstration de force dans la rue, le 21 mai prochain. Dans leur «Plan d'action climatique», chapitre 2, mesure 2.5, ceux-ci demandent la suspension de la construction des routes fédérales, afin de réduire l'attractivité de la motorisation individuelle. C'est exactement ce qu'il faudrait faire pour sauver le régional des Brenets!

PERSONNEL DES TRAVAUX

Repas et WC à l'heure du covid

Chantal Fischer et Markus Fischer
journal@sev-online.ch

Comment le semi-confinement se répercute-t-il sur le personnel des travaux des CFF et de BLS en ce qui concerne les repas, les pauses et les toilettes ? Les lacunes qui existent déjà en temps normal sont amplifiées.

La fermeture des restaurants implique de plus longs trajets jusqu'aux cantines, pour autant que la pause soit suffisante et que les cantines soient ouvertes. Et parfois lorsqu'elles le sont, alors elles sont bondées. Depuis peu, les restaurants ont le droit d'ouvrir entre 11 heures et 14 heures pour les travailleurs des chantiers si ceux-ci sont annoncés au préalable par leur employeur. A voir comment cela va fonctionner... A cause du Covid, le personnel des travaux a aussi moins accès aux locaux du personnel des autres teams CFF. Par exemple il n'est plus le bienvenu sur certains sites Cargo. Ainsi, le personnel des travaux doit souvent se contenter d'un menu acheté dans un take-away ou d'un pique-nique pris de la maison, et se trouver un coin pour manger. S'il fait beau, tout le monde apprécie de manger dehors mais s'il fait froid ou s'il pleut, alors il faut manger dans un véhicule ou un local à relais... « Au moins la direction a trouvé nécessaire de suspendre momentanément l'interdiction de manger dans les locaux techniques, et de le permettre seulement à certaines conditions », déclare Hubert Koller, vice-président de la sous-fédération BAU, membre de la CoPe Division Infra et

lui-même monteur à Telecom DFF.

Et de toute façon même s'il fait beau, on peut avoir besoin d'aller aux toilettes et on doit pouvoir se laver les mains. « Malheureusement dans beaucoup de gares, les toilettes sont aujourd'hui bouclées ou supprimées », regrette Jan Weber, président central BAU et technicien des installations de sécurité (IS) à Berne. « Notre team a une clé seulement pour quelques WC dans la gare. » Dans d'autres teams, les choses ne sont pas meilleures. Au moins en Suisse romande, les efforts déployés par la CoPe et le SEV semblent porter leurs fruits en ce qui concerne l'accès aux WC dans les gares. « Le problème est apparemment que CFF Immobilier attend une contribution de l'Infrastructure. » Heureusement, le team de Jan Weber s'est organisé lui-même un accès aux toilettes de l'entreprise d'à côté. Et il a une réserve d'eau et du savon dans le minibus.

« En principe, le personnel de l'Infra doit faire un décompte des frais pour l'utilisation des toilettes payantes, ajoute Koller. Il en va de même pour les petites consommations dans les restaurants afin de pouvoir utiliser leurs toilettes. » Mais en ce moment ceci n'aide pas beaucoup...

Sur les chantiers de construction de la voie, selon les prescriptions, dès le 3e jour il faut que soient installés des toilettes avec de l'eau ou du liquide de désinfection. « La bonne organisation de ces toilettes dépend fortement du chef de projet », explique Hubert Koller. On entend souvent que les entreprises privées de construction de voies ferrées sont mieux organisées que les CFF : elles ont des containers pour le personnel avec des

locaux de pause chauffés, des micro-ondes et des installations sanitaires avec eau chaude et lumière. De tels modules ont été commandés pour les teams des lignes de contact et ils ont déjà été livrés ici et là. Mais le SEV et la CoPe demandent qu'un effort dans ce sens soit fait aussi pour le personnel de construction de la voie.

Chez BLS également le problème est connu : les collègues de la construction de la voie et des lignes de contact (Travaux et Entretien) nous annoncent qu'en plein hiver, avec le froid et l'humidité pendant le semi-confinement, sur certains chantiers il n'y avait aucune possibilité de prendre un repas chaud durant la pause de midi, de se réchauffer et de se tenir au sec. Soit il n'y avait pas de locaux de pause, ou alors ils étaient beaucoup trop loin. En conséquence, les repas de midi ont dû être pris

dans les véhicules de fonction, des espaces confinés sans mesures de protection. Le problème existait déjà avant la crise du covid. Avec la fermeture des restaurants la situation sur certains sites s'est encore corsée.

Un exemple positif chez BLS est le site de Spiez : les collègues des travaux et de l'entretien peuvent manger dans les bâtiments du service des travaux, ils font trois équipes et les repas sont préparés pour eux sur place.

Le SEV a demandé une discussion avec la direction des travaux et de l'entretien chez BLS. Il aimerait pour les chantiers de longue durée une solution adéquate pour les pauses. Par exemple en organisant pour le personnel un container de chantier avec possibilité de faire la cuisine lorsqu'il n'y a pas de locaux prévus pour cela, ni de restaurant du personnel à distance respectable. Avec la possibilité d'ouvrir les restaurants à certaines catégories professionnelles, BLS dispose d'une option supplémentaire. Mais il y a encore beaucoup de points et de questions à éclaircir.

BLS a reconnu qu'il y avait là un potentiel d'amélioration et a assuré au SEV que des possibilités de prendre les repas allaient être organisées. Hélas rien ne s'est passé depuis. Un autre échange a eu lieu après le délai rédactionnel. Le SEV va jauger l'entreprise sur ses actes et se tient à disposition de ses membres BLS.

Au-delà de la situation de pandémie, il est important que le personnel des travaux ait des possibilités dignes de ce nom de faire les pauses et de manger dans le cadre des chantiers prévus.

Solutions au lieu de portes fermées

Commentaire d'Urs Huber, secrétaire syndical SEV et responsable du team Infra CFF au SEV. **Restauration et toilettes : ces deux thèmes ont toujours été d'actualité parmi le personnel de l'entretien et des travaux et ils ont toujours donné lieu à beaucoup de discussions. Ça n'était pas toujours mieux avant, mais au moins il y avait un peu partout des cuisinières d'équipes et les gares étaient desservies. Les dernières cuisinières d'équipes ont aujourd'hui disparu et les gares sont déshumanisées. Les WC qui s'y**

trouvent sont bouclés pour le personnel de l'Infrastructure parce qu'il ne travaille pas dans la « bonne division » ! Avec le covid il y a eu des solutions pragmatiques qui démontrent que quand on veut, on peut ! Le SEV exige que pour le personnel d'Infra (entretien et travaux), des solutions soient vite trouvées. Il faut que les responsables enlèvent leurs œillères, c'est ce que demandent les managers des CFF à leur personnel. Nous serions p. ex. très heureux si les portes des toilettes pouvaient être déverrouillées !

CUISINIÈRES D'ÉQUIPE

La fin d'une époque aux CFF



2003, Violette Wicky pose avec son équipe devant son wagon-réfectoire. Fin 2020, c'est la fin des cuisinières d'équipe.

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Les dernières cuisinières d'équipe se sont arrêtées fin 2020 après plus de 100 ans d'activité. Une mobilisation syndicale avait permis de prolonger de dix ans la vie de ces wagons-réfectoires. Une grande tristesse pour celles et ceux qui ont vécu cette belle aventure humaine.

« Parmi nos anciens qui ont plus de 40 ans de boîte, il y en avait plusieurs qui avaient la larme à l'œil à Delémont quand ils sont venus en janvier charger le wagon-cuisine sur un camion pour l'envoyer à la ferraille », explique avec émotion Thierry Burnier, conducteur de véhicule moteur B100 au team CVM à Lausanne. « Depuis 33 ans aux CFF, j'ai toujours connu ça. On avait notre wagon-réfectoire, le wagon d'outillage

qui lui était appondu. On était tous ensemble. C'est une époque qui fout le camp, une perte énorme. »

La profession était nomade, mais elle créait des liens, car la cuisinière avait « son wagon » et « son équipe » qu'elle suivait de chantier en chantier. « J'ai un souvenir merveilleux de ces 28 ans que j'ai passés aux CFF. Ils venaient se confier. On a fait des rires ! Ça leur faisait une heure au chaud. Avec un menu chaud. Maintenant, ils ont quoi ? », s'empare Violette Wicky, 76 ans, cuisinière d'équipe pendant 28 ans jusqu'à fin 2006. La colère est encore forte devant cette fin brutale : « Il ne faut pas que j'y pense parce que ça va m'énerver ! Ça me bouffe. Franchement, c'est dégueulasse. Inadmissible. » « On était vraiment une famille. On s'entendait super bien », confie Silvia Thomet qui a été cuisinière d'équipe du côté de Delémont. « Dire que cer-

tains pensent qu'une pomme et un Balisto, ça suffit pour la nuit... » A 53 ans, après 30 ans de cuisine, les années ont manqué pour partir à la retraite. Elle a réussi en un temps record les examens de protectrice pour rester aux CFF.

Le personnel de la voie travaille dur dehors par tous les temps et toutes les températures. Une salle à manger chauffée, avec ses tables et ses chaises, décorée avec des rideaux aux fenêtres : c'était un peu comme rentrer à la maison. Et la bonne odeur d'un repas équilibré préparé par une cuisinière mobile qui se chargeait des commissions, de la cuisine, du service, de la vaisselle, des nettoyages et des comptes. C'est ce qu'il trouvait dans ces wagons-réfectoires qui se trouvaient sur les voies de garage pour réchauffer les cœurs et les estomacs. « Ce qui me marque le plus c'est l'ambiance familiale. De la camaraderie, de l'ambiance bon enfant en

fin de compte », explique Isabelle Locher qui a été cuisinière d'équipe pendant 35 ans. Elle a pris une retraite anticipée depuis le 1er décembre. « Au fil des ans, mon statut a changé, de copine à grande sœur puis maman ! »

Les cuisinières mobiles ont fait leur apparition lors de la Première Guerre mondiale, à une époque où les vivres étaient rationnés. Elles étaient encore 120 en 1985 puis 51 en 2007. Avec les programmes de restructuration, les voies de débord ont disparu, au nom de la rationalisation. Les hautes sphères des CFF ont pensé que des containers modernes déplacés... en camion, avec un micro-onde suffiraient. Les transformations du métier ont raccourci les pauses avec l'augmentation du volume de travail et des intervalles de plus en plus courts la nuit. Une nouvelle génération préférait le pique-nique tiré du sac que de payer les 10 francs de ces

repas chauds avec soupe, boisson, dîner, dessert et café compris.

A deux reprises, les CFF ont voulu démanteler ces vieux wagons et leurs cuisinières. En 1998, elles ont défilé devant la direction. En 2010, un millier de signatures demandaient un moratoire de dix ans qui s'est traduit par un démantèlement progressif. Cette fois, la maman de Benedikt Weibel n'a pu empêcher la fin des cuisinières mobiles. L'ancien directeur des CFF relevait dans la préface d'un livre de recettes des cuisinières CFF paru en 2005 qu'il avait écouté sa mère en 1998, elle-même ancienne cantinière de wagon. Il ne regrettait pas de les avoir maintenues parce « qu'elles font partie des CFF et sont importantes pour l'entreprise ».

Une page de l'histoire se tourne mais la question des repas sur la voie et du lien social aux CFF demeure.

HOMMAGE

Jean Clivaz nous a quittés

SEV Né en 1925, l'ancien président du SEV Jean-Clivaz nous a quittés dernièrement. Avant d'être élu président SEV lors du Congrès de 1981, il avait été secrétaire syndical de 1961 à 1975; de 1970 à 1975 rédacteur du Cheminot, le journal syndical francophone. Il fut le premier Romand à devenir président. Il devint aussi conseiller national socialiste bernois en 1983. Avant d'accéder à la présidence du SEV, il avait déjà été candidat contre son gré. Certains auraient voulu barrer la route à Werner Meier.

Durant ses années de présidence de 1981 à 1987, Jean Clivaz avait notamment lutté avec le SEV pour abaisser le temps de travail des employé-e-s fédéraux de 44 à 42 heures. Lors d'une manifestation qui aura réuni 35 000 personnes en novembre 1982, Jean Clivaz déclara que « la politique actuelle du personnel de la majorité bourgeoise du Parlement comme la plus vaste attaque contre le personnel fédéral depuis la politique déflationniste lors de la



Congrès SEV 1981 (de g. à dr.): Leon Schlumpf (conseiller fédéral), Richard Müller (président de l'USS), Jean Clivaz fraîchement élu président SEV, Charly Pasche et le président SEV sortant Werner Meier.

crise économique mondiale.» Pour la petite histoire, malgré la mobilisation, le parlement refusa d'accorder les moyens nécessaires à la réduction du temps de travail. Le personnel fédéral dut attendre le 1er juin 1986 pour y goûter.

Jean Clivaz quitta donc la prési-

dence du SEV en 1987 pour devenir directeur général des PTT. L'ancien commis de gare et secrétaire central de l'Union syndicale suisse de 1975 à 1981 prit sa retraite en 1990.

La direction du SEV et le comité sont en pensées avec les proches de Jean Clivaz.

PRÉVOYANCE VIEILLESSE

Les sans-emploi mieux protégés

Je suis actuellement en chômage partiel et me demande ce qu'il en est de ma prévoyance vieillesse, y compris au cas où je serais licenciée.

La crise du coronavirus a durement touché des pans entiers de l'économie. Comme vous, un très grand nombre de salariés sont malheureusement concernés par le chômage partiel ou ont même perdu leur emploi.

L'un des grands avantages du chômage partiel est qu'il n'occasionne pas de lacunes dans la prévoyance vieillesse au titre des premiers et deuxième piliers. Le salaire complet assuré reste déterminant pour les cotisations à l'AVS et à la caisse de pension. Les prestations de retraite ainsi que les prestations en cas de décès ou d'invalidité ne sont pas affectées.

La situation est légèrement différente lorsqu'une personne se retrouve au chômage complet. L'assurance chômage verse désormais des cotisations au premier pilier, couvrant la part patronale. Cela permet d'éviter les lacunes dans les contributions.

De même, l'assurance accident est maintenue auprès de la Suva pendant la durée de versement des indemnités journalières. C'est-à-dire que les frais de guérison sont couverts au même titre que les indemnités journalières en cas de décès et d'invalidité. Par contre, si vous n'êtes pas inscrit à l'assurance chômage, vous devez vous occuper vous-même de vos cotisations à l'AVS et de votre couverture accident.

C'est surtout au niveau du deuxième pilier que les choses changent. L'affiliation à la caisse de pension prend fin lorsque vous quittez votre employeur. La caisse de pension accorde un délai d'un



Vincent Di Blasi.

mois pour la couverture du risque décès et invalidité. Si vous êtes inscrit à l'assurance chômage, les risques décès et invalidité continuent d'être couverts, ce qui n'est en revanche pas le cas pour la prévoyance vieillesse.

Depuis le 1er janvier, les personnes licenciées âgées de 58 ans peuvent rester affiliées à la caisse de pension de leur ancien employeur. Deux options s'offrent à elles : continuer à verser des cotisations pour la prévoyance vieillesse ou assurer uniquement les prestations de risque décès et invalidité. Ces personnes doivent alors payer de leur poche la totalité des cotisations. La caisse de pension peut accepter cette solution, même avec un salaire réduit, et le maintien est même possible, selon le cas, à partir de 55 ans.

Les personnes jeunes ou celles dont le contrat de travail n'a pas été résilié par l'employeur peuvent, pour autant que la caisse de pension les y autorise, conserver à leurs frais leur couverture du risque et, si nécessaire, leur prévoyance vieillesse pendant deux ans au maximum. Cela signifie qu'elles conservent leur droit aux prestations de retraite. Vous pouvez aussi

demandez votre maintien de votre prévoyance vieillesse à la Fondation Institution supplétive LPP - avec ou sans couverture du risque - mais uniquement dans le cadre de la prévoyance minimale prévue par la LPP.

Toute personne qui renonce au maintien de son affiliation à la caisse de pension doit transférer son avoir d'épargne à une institution de libre passage. En dehors des solutions proposées par les banques et les assurances, il est également possible de s'adresser à l'institution supplétive.

D'une manière générale, de nombreuses dispositions concernant les prestations de prévoyance en cas de chômage se réfèrent aux prestations prévues par la loi. Voilà pourquoi il est dans votre intérêt de faire appel aux conseils éclairés d'un expert en prévoyance à un stade précoce. Il peut vous aider non seulement à choisir la bonne solution, mais aussi veiller à ce que des parts importantes du salaire soient couvertes de manière adéquate par le 3e pilier. Au demeurant, des cotisations fiscalement privilégiées peuvent aussi être versées dans le pilier 3a, même pendant en période de chômage partiel ou complet. Vincent di Blasi de l'agence générale Bas-Valais de Helvetia et ses collègues de l'équipe de conseillers du SEV se tiennent à disposition pour répondre à toute question. Vous trouverez de plus amples informations sur le site Internet www.helvetia.ch/sev.

En partenariat avec

helvetia

Votre assureur suisse

SOUS-FÉDÉRATION PV

Infos sur le web!

Alex Bringolf Le Comité central PV a tenu le 11 février sa 1ère séance de l'année en visio-conférence. Deux jours avant, la Commission de gestion avait vérifié les comptes annuels de la caisse centrale et constaté avec satisfaction qu'ils ne bouclent qu'avec un léger déficit.

Notre page internet a été complétée. Sous la rubrique « Services », on trouve maintenant les deux classeurs « Documents pour les présidents de section » et « Membre SEV : tes avantages ».

Les prestations complémentaires AVS ont subi des modifications en début d'année. Pro Senectute a actualisé le calculateur PC pour les prestations, on trouve un lien sur notre page internet dans les documents pour les présidents de section. Un autre lien conduit à une enquête de la FARES auprès des personnes de plus de 80 ans.



Pour participer à l'enquête de la FARES:
<https://bit.ly/3rj4oEV>

Le CC prie les sections de motiver leurs membres octogénaires à

participer, cas échéant à les assister.

La Caisse de pensions CFF a réalisé un rendement de 3,9% sur ses placements et le taux de couverture a atteint 108,5%. La Commission du Conseil national a débuté l'examen de la révision de la loi sur la prévoyance professionnelle en février. Le message AVS 21 sera traité en mars au Conseil des Etats. Nous attendons les résultats avec impatience. L'USS s'opposera à toute détérioration. L'initiative pour une 13e rente AVS est à bout touchant, elle devrait pouvoir être déposée au printemps.

Malheureusement la pandémie de coronavirus provoque l'annulation de pratiquement toutes les manifestations et elle complique aussi l'encadrement des membres. Mais le Comité central et les comités des sections restent actifs, ils savent mettre en œuvre les techniques numériques. L'assemblée des délégués doit être déplacée de mai à octobre. Nous espérons tous revenir une fois à plus de normalité.

Le Comité central vous souhaite bonne santé et vous dit : « Prenez soin de vous ».

PV VAUD ET GENÈVE

Nombreux reports

PV Vaud et PV Genève En raison de la pandémie et des mesures sanitaires, le comité PV Vaud se voit, avec regret, dans l'obligation d'annuler et de reporter à des dates ultérieures l'assemblée des membres du

jeudi 15 avril et le café-contact à Yverdon-les-Bains du jeudi 6 mai. Merci de votre compréhension.

La PV Genève reporte l'assemblée du 16 mars 2021 au mardi 28 septembre 2021. Les membres qui se sont inscrits pour la sortie 2020 au Lac Noir restent inscrits pour le 7 septembre 2021. S'ils ne peuvent pas venir, ils s'annoncent au caissier de section André Broye qui remboursera. En attendant, prenez soin de vous et de vos proches et faites-vous vacciner pour celles et ceux qui le peuvent. Tenez bon, le bout du tunnel est en vue !

Avenches, PV Vaud.

Favre Edith; 1932; veuve de Marcel, Genève, PV Genève.

Guignard Roger; 1955; Orsières, PV Valais.

Putton Jean-Pierre; 1957; Chancy, VPT TPG.

Reverchon Hilda-Berta; 1929; veuve d'André, Chavannes-près-Renens, PV Vaud.

Sciboz Hermann; 1950; technicien SAI, Ferpicloz, PV Fribourg.

DÉCÈS

Beureux Hubert; 1965; employé spécialisé, Corgémont, AS Bern.

Collaud Tobie; 1926; chef de gare ;

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

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, Laubisrütli 44, 8712 Stäfa; SEVzeitung@fachmedien.ch,

044 928 56 11, www.fachmedien.ch

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

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

Le prochain journal paraîtra le 1er avril 2021.

Le délai pour les annonces est fixé au 22 mars à midi, celui de l'agenda au 23 mars à midi.

ANNÉE EUROPÉENNE DU RAIL

Le rail au coeur du Pacte vert



Françoise Gehring/comunicati
francoise.gehring@sev-online.ch

L'UE a décidé que 2021 serait l'année européenne des chemins de fer et elle fait la promotion des trains en tant que moyen de transport sûr et durable. Le 15 décembre 2020, le Parlement européen a approuvé une proposition dans ce sens. Parmi les objectifs, il s'agit d'atteindre la neutralité climatique d'ici 2050, selon le « pacte vert » européen.

La crise du coronavirus a montré que les réseaux ferroviaires peuvent assurer un transport rapide des marchandises essentielles telles que les denrées alimentaires, les médicaments, les carburants, même dans des circonstances exceptionnelles. Le secteur a été durement touché par la crise car le nombre de passagers a diminué drastiquement à cause des mesures de restriction notamment sur les voyages. On l'a vu aussi en Suisse surtout lors de la première vague, avec la réduction de l'offre des transports publics. Malgré tout, non seulement les chemins de fer auront leur rôle à jouer pour une reprise durable après la pandémie mais ils restent, par ailleurs, l'une des solutions à l'urgence climatique.

Comme on peut le lire sur le site de l'UE, les transports représentent 25% des émissions de gaz à effet de serre dans toute l'Europe. Cependant, les chemins de fer ne sont responsables

que de 0,4% des émissions de CO2 au sein de la zone européenne. Les réseaux ferroviaires sont en majeure partie électrifiés et c'est le seul moyen de transport qui a considérablement réduit ses émissions par rapport aux niveaux de 1990. Les chemins de fer ont en outre un rôle important à jouer dans le tourisme durable.

Cette vision est partagée par la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF). Le président du SEV Giorgio Tuti, qui préside également la section ferroviaire de l'ETF, fait remarquer que « l'ETF voit l'année européenne des chemins de fer comme un point de départ pour une évolution positive sur le long terme dans le secteur ferroviaire. Le rail et plus généralement les transports publics en tant que transporteurs collectifs font partie de la solution aux problèmes climatiques. En tant que transporteurs respectueux de l'environnement, les chemins de fer doivent être considérablement développés dans le transport des marchandises et des passagers. Les conditions de concurrence parmi les transporteurs doivent être adaptées en faveur du rail. L'industrie de la mobilité aura donc besoin de plus de personnel, non seulement en raison des tendances démographiques mais aussi de la croissance ; et elle ne le trouvera que si des emplois sûrs avec des salaires équitables et des conditions de travail progressistes sont proposés. »

Grâce au nombre limité d'accidents, le transport ferroviaire est également le moyen de transport terrestre le plus sûr : seulement 0,1

décès par milliard de passagers et par kilomètre est causé par un accident de train ; on en compte par contre 0,23 dans les accidents de bus, 2,7 dans les accidents de voiture et 38 pour les motos (2011-2015).

Plus d'infos https://europa.eu/year-of-rail/index_fr.

Les chemins de fer jouent aussi un rôle important au niveau du service public. Le transport ferroviaire relie en effet les zones isolées et éloignées des principaux centres habités et assure une certaine cohésion entre les régions européennes, à l'interne comme sur le plan international. Malgré cela, au niveau européen seuls 7% des voyageurs et 11% des marchandises sont transportés par le train. Giorgio Tuti affirme que les chemins de fer doivent devenir l'épine dorsale d'un système de transport durable en Europe. « Ceci requiert une stratégie visant à promouvoir ce secteur, en mettant les salariés au centre des réflexions car leurs problèmes doivent enfin être reconnus et résolus. Nous devrions cesser de croire que les conditions de travail dans le secteur ferroviaire sont bonnes de manière générale. Ce n'est absolument pas le cas. Dans le secteur ferroviaire aussi nous trouvons des formes de dumping. De plus, le secteur souffre du manque de personnel qualifié à cause de la situation démographique, et il devrait pouvoir attirer plus de travailleurs jeunes et de

femmes. S'il n'y a pas suffisamment de personnel, la stabilité du secteur ferroviaire et la durabilité économique en pâtiront. Pour que l'année européenne des chemins de fer ne reste pas lettre morte, un succès des négociations 'Women in rail' est aussi nécessaire afin de rendre le secteur plus attractif pour les femmes. »

Pour soutenir cette année spéciale, la Commission européenne a lancé un site web qui recueille toutes les informations et un aperçu des activités. Les événements prévus mettront en évidence les multiples facettes des chemins de fer européens, y compris leur caractère innovant, leur rôle dans la culture et le patrimoine européens, leur importance pour connecter les régions, les personnes et les entreprises, leur participation au tourisme durable et leur implication dans les relations de l'UE avec les pays voisins.

Le festival international des arts Europalia consacrera son édition 2021 à l'influence des chemins de fer sur les arts et à leur contribution aux changements sociaux, économiques et industriels, et l'ETF ne restera pas les bras croisés. Giorgio Tuti souligne que l'ETF contribuera à façonner cette année spéciale avec ses propres événements : « Nous sommes les porte-paroles du personnel et nous voulons être entendus ! Nous allons diffuser des idées et des informations sur les nombreuses actions nationales via une plateforme européenne. Bref, nous prévoyons une série d'événements, même si tout ceci dépendra de la situation pandémique. »



POINT DE VUE

Guillaume Martinez

Dans nos villes « à taille humaine », on croit souvent avoir tout vu. J'étais persuadé que la gare de Lausanne n'avait plus de secret pour moi, après l'avoir immortalisée sous toutes ses coutures. Et pourtant.

Au détour du vaste parking d'une entreprise, je suis tombé des nues. Ce perchoir m'offrait un spectacle inédit sur le va-et-vient des âmes et des trains. Des milliers de personnes foulent ces quais chaque jour.

Avaient-ils déjà vu leur lieu de passage quotidien sous cet angle ? Sans doute pensaient-ils, comme moi, bien le connaître. Au final tout est une question de point de vue. Non ? D'autres photos sur Insta : @martz_

?

QUIZ

Es-tu incollable?

1. En 2018, combien les femmes gagnaient-elles de moins que les hommes ?

- a. 15 % de moins
- b. 18,5 % de moins
- c. 19 % de moins
- d. 35 % de moins

2. Les membres SEV bénéficient d'une réduction à l'Ecole du Club Migros. De combien ?

- a. 2%
- b. 15%
- c. 5%
- d. 10%

3. Quand la première convention collective de travail a-t-elle été signée avec la deuxième plus grande compagnie ferroviaire du pays, c'est-à-dire le BLS ?

- a. 2005
- b. 2007
- c. 2002
- d. 2013

4. 2021 est une année particulière au niveau européen. Pourquoi ?

- a. parce que la campagne de vaccination contre le Covid-19 se déroule bien
- b. parce que c'est l'année dédiée au rail
- c. parce qu'il y aura une chasse au trésor spéciale
- d. parce que ce sera une année à oublier

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 23 mars 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°2/2021: a/a/c/b

C'est Giuseppe Lupica, Novazzano membre de la LPV Ticino qui remporte les chèques Reka d'une valeur de 40 francs.

SUR LES TRACES DE ...

Urs Aebischer, serrurier



Urs Aebischer sur son lieu de travail – aux Ateliers CFF de Bienne.

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

«**Tout cheminot devrait être membre du SEV !**», me dit Urs Aebischer, 55 ans, en cette belle journée printanière aux ateliers CFF à Bienne où nous nous sommes rencontrés pour discuter. Notre collègue, en plus d'être caissier de la section TS Mittelland, est serrurier à la halle 2 pour les véhicules de service des ateliers. Il me parle des années qu'il a vécues, empreintes de diversité autant sur le plan professionnel que personnel.

Urs fait tout d'abord un apprentissage de serrurier-forgeron puis, après quelques années de travail sur les chantiers, il suit une formation continue pour devenir dessinateur technique. Il ne le reste pas longtemps: «Le travail de bureau, ce n'est pas mon truc !» Il poursuit donc sa formation pour devenir agent technico-commercial. A 38 ans, il accepte un engagement fixe aux ateliers CFF de Bienne. Il y avait déjà travaillé auparavant de manière temporaire et ne voulait y rester que quelques mois, mais les choses tourneront autrement.

«Crocodile» et Orient-Express

Au début, Urs s'occupe surtout de réviser des wagons marchandises. Mais il commence assez vite à s'ennuyer car il aime le changement. Puis il a une opportunité de se former à Bellinzzone sur la Re 4/4 («BoBo») et de transmettre les connaissances qu'il a acquises à Bienne: la pose des systèmes d'air conditionné et d'un appareil d'arrêt automatique des trains ETCS. Il se charge aussi de plusieurs véhicules de CFF Historic qui sont transformés dans les ateliers pour répondre aux exigences actuelles ou préparés pour les musées. Urs travaille ainsi sur la «Flèche rouge» et le «Crocodile», et même l'Orient-Express se retrouve une fois dans son champ d'action.

Aujourd'hui il travaille presque exclusivement sur les véhicules de service. Il y a beaucoup de véhicules spéciaux pour lesquels il faut des spécialistes accomplis. Dans tout l'atelier il y a environ une cinquantaine de véhicules. Le travail change presque tous les jours. Urs est aussi beaucoup plus qu'un serrurier: «Je suis capable d'improviser et cela facilite beaucoup ma tâche.»

Voyager est sa passion

Il a appris l'improvisation lors de ses nombreux longs voyages, surtout durant les 18 mois où il a voyagé à travers l'Afrique avec sa moto. Mais il est aussi allé en Amérique du Sud et en

Australie. Les voyages sont sa passion et un nouveau projet lui trotte déjà dans la tête: faire la Russie en camion. Lorsqu'il sera à la retraite, il s'imagine travailler comme aide-fromager sur un alpage. Il l'a déjà fait durant une saison quelques années auparavant...

Urs ne reste jamais bien longtemps en place! Ce fut en tout cas mon impression pendant notre entretien et la visite des halles CFF. Durant ses loisirs, il fait de la moto, du parachute, de la v-rappe, et en plus de tout ça il construit aussi une maison, ce qui l'a occupé durant ces derniers mois... C'était une maison destinée à la démolition qu'il a rebâtie pratiquement de ses propres mains et qu'il habite maintenant, en partie car il loue l'autre partie. Il sait tout faire et a une grande expérience dans de nombreux domaines.

Le sociétariat SEV en impose

Durant les dernières années, Urs a constaté beaucoup de tensions aux ateliers de Bienne. «Du temps de l'ancien CEO, les CFF se sont concentrés sur le trafic voyageurs qui est rentable. Ils auraient bien voulu externaliser le trafic marchandises et les véhicules de service. Cela amène aujourd'hui encore pas mal de discussions et beaucoup d'insécurité», nous explique-t-il. En ces temps incertains il est bien content d'être membre SEV car en tant que tel, il se sent mieux protégé dans l'entreprise. «En cas de difficultés je sais que j'ai le SEV pour me soutenir et mes supérieurs le savent aussi. Le syndicat me garantit plus de respect...», dit-il avec conviction.

Urs est membre SEV depuis plus de onze ans. «Dans le temps, les collègues présentaient tout de suite aux nouveaux venus un formulaire d'adhésion. Et on devenait membre très rapidement. Maintenant c'est différent. Il est de plus en plus difficile de convaincre les nouvelles et nouveaux collègues de rejoindre le syndicat. Et de manière générale, l'esprit communautaire s'est un peu perdu. Pourtant le syndicat devient de plus en plus important!» Urs en est persuadé.

Il se souvient d'une grande manifestation au début des années 2000. «Les CFF voulaient fermer nos ateliers. Nous avons marché tous ensemble avec les drapeaux SEV vers la Place Centrale, c'était impressionnant!» Il y a trois ans, Urs a franchi le pas et a laissé son statut de membre «normal» pour assumer un rôle actif dans la section. Il a été élu en tant que caissier et essaie de remplir au mieux cette fonction très variée. Je ne suis pas inquiète: avec son ouverture d'esprit, son enthousiasme pour ce nouveau défi et sa longue expérience de l'inconnu, ceci ne devrait pas poser trop de problèmes pour Urs.

RETARD

Debuhme



DEBUHME