



SEV N°5

Le journal du Syndicat du personnel des transports



1ER MAI

Giorgio Tuti répond

▶ p. 4

ÉDITORIAL d'Aroldo Cambi,
chef des finances

Le dilemme du 2e pilier

Toutes les caisses de pensions sont dans le même bateau, tiraillées entre le droit aux prestations et la gestion des risques. Hélas, de nos jours, concernant les prestations, on se contente généralement de maintenir le niveau des rentes car si l'on est réaliste, on doit admettre que les intérêts nuls et négatifs ne laissent présager aucune amélioration. La gestion des risques consiste quant à elle à éviter les sous-couvertures, donc les assainissements. Le droit aux prestations est un thème habituellement traité par les représentants des employé-e-s. La gestion des risques est plutôt du ressort des représentants de l'employeur car il est particulièrement sous pression en cas d'assainissement.

Si le Conseil de fondation d'une caisse de pensions veut bien faire son travail, il doit se pencher consciencieusement sur ce dilemme. Le risque de sous-couver-

ture et d'assainissement peut être évité grâce à des mesures adaptées et une gestion prudente. Toutefois, un risque d'investissement calculé et délibéré ainsi que des objectifs équilibrés sont nécessaires pour obtenir des prestations de prévoyance acceptables. Cela demande de la part de tous les acteurs, de l'employeur comme des employé-e-s, une bonne capacité de réfléchir en réseau, de faire des compromis et de développer des visions d'avenir. Ce dernier point doit permettre de jauger, en établissant des perspectives sur le long terme, les événements négatifs et certaines réalités difficiles qui peuvent surgir.

Par exemple: qui aurait pensé, après la crise financière de 2008, qu'à peine quelques années plus tard les indices boursiers monteraient en flèche? Depuis plusieurs années, nous vivons dans cette désagréable réalité des intérêts nuls

et négatifs et malgré tout, les caisses de pensions bien dirigées réalisent constamment des bénéfices de 4% en moyenne. Cette anomalie peut-elle entrer dans nos prévisions? Donnons-nous assez d'importance au fait qu'une caisse de pensions d'un employeur sain a de bonnes perspectives de pérennité et qu'elle a de réelles chances d'exister encore dans 20 ou 30 ans?

Des questions essentielles lorsqu'il s'agit de fixer des objectifs tels que le rendement des avoirs de vieillesse, les rentes et les droits à la retraite. La dernière décennie nous a appris que les caisses de pensions qui développent des visions à long terme et qui comprennent le dilemme expliqué ci-dessus et parviennent à le résoudre, obtiennent un bon rendement et peuvent ainsi assurer de bonnes prestations, malgré les effets négatifs de la crise financière, les intérêts nuls, la crise de l'euro, et malgré la pandémie!

Santé

Interview de la Dr. Laurence Wasem
spécialiste en Médecine du travail

2

Loi sur le Co2

Avec la Loi sur le Co2, les bas salaires
sortent gagnants, tout comme la planète

4

20 ans de CCT

Focus sur l'avenir dans notre série
dédiée à la politique des CCT

5

Déficit au BLS

Depuis le début de la «situation exceptionnelle», le 16 mars 2020, la compagnie ferroviaire bernoise BLS a transporté près de 60% de passagers en moins par rapport à la normale. Sans surprise, dans le trafic régional, cela a engendré un déficit d'environ 40 millions de francs. Les recettes que le BLS perçoit grâce à l'utilisation de ses infrastructures par d'autres compagnies ferroviaires sont aussi en baisse. Il en résulte une perte supplémentaire d'environ 10 millions de francs. Le SEV s'engage afin que les salarié-e-s ne paient pas les pots cassés de la crise et des erreurs de management. Le SEV continue de s'engager au niveau politique afin que BLS et l'ensemble de la branche reçoivent un soutien financier et que les déficits causés par la pandémie soient amortis.



©AUGAGNEUR

Personnel réembauché au lac Majeur

Après des mois de négociations, les parties sont parvenues le 31 mars à un accord pour prolonger de deux ans le Consortium sur le bassin suisse du lac Majeur. Les marins, licenciés en décembre, ont tous été réengagés aux mêmes conditions salariales et la CCT a été prolongée jusqu'au 31.12.2022. Un succès pour le SEV.

Maintenance, climat intolérable à Zurich

Des chefs d'équipe qui se cachent dans le parking pour vérifier qui quitte le travail et quand, des insultes quasi quotidiennes et des menaces de licenciement envers le personnel : fin 2020, le SEV a reçu plusieurs appels par semaine du personnel de nettoyage du centre de maintenance de Zurich Herdern dénonçant des brimades, du racisme et du harcèlement. Après plusieurs interventions du SEV, les CFF ont lancé au début de l'année une enquête interne qui a clairement montré que la situation n'est plus acceptable. Les CFF doivent maintenant agir et montrer au personnel qu'ils sont prêts à introduire des changements notables.

SANTÉ AU TRAVAIL

Une bourse d'emplois commune aux TP ?

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Notre dossier sur la santé au travail se poursuit avec le point de vue d'une médecin du travail, la Dr. Laurence Wasem, qui connaît bien les conditions de travail particulières aux métiers des transports.

Quel constat faites-vous comme médecin du travail sur l'évolution du monde professionnel ces dix dernières années ?

Les dernières études montrent une augmentation du stress et des burnouts du fait de l'intensification du travail. Les Suisses résistent plus longtemps au stress en comparaison européenne mais, quand ils sont malades, ils le sont plus longtemps. Certaines entreprises ont peur de générer des attentes en matière de prévention, en particulier pour lutter contre l'augmentation des contraintes psychologiques et organisationnelles, attentes auxquelles elles ne pourraient pas répondre, surtout si cela interroge le management. Si elles soutiennent et financent sans problème une campagne de vaccination, elles seront plus réticentes à prendre les mesures pour prévenir les risques psycho-sociaux.

Bio Express



Dr. Laurence Wasem, 59 ans, spécialiste en Médecine du travail FMH. Elle a travaillé à l'Institut de santé au travail (devenu Unisanté) à Lausanne jusqu'en 2005 puis comme médecin cantonal adjointe au Service de la Santé Publique de l'État de Vaud. Elle est indépendante depuis 2010 et travaille sur mandat dans les cantons de Genève, Vaud et Neuchâtel. Elle a deux filles, l'une institutrice et l'autre médecin.

Y a-t-il une spécificité des métiers du transport qui les prédisposent à de plus grandes atteintes à la santé ?

Chaque métier a ses risques spécifiques. En plus du sondage du SEV, une étude française récente a montré que les pourcentages de risques de problèmes cardiovasculaires et les pathologies liées à la sédentarité comme par exemple le diabète étaient plus importants dans ces métiers. Pour bien exercer une activité de conduite, il faudrait idéalement une hygiène de vie impeccable, un capital-santé qui tient le coup jusqu'à la retraite et encore résister à l'augmentation des incivilités. La réalité est souvent plus complexe !

Quelles solutions les entreprises peuvent-elles offrir en cas d'incapacité de poursuivre son métier pour des raisons médicales ?

Maintenir l'employabilité est un défi tout au long d'une carrière. En lisant votre article (voir notre dernière édition), je me suis dit que l'idéal serait de pouvoir compter sur une structure de type « Intégration pour Tous », capable de proposer des réinsertions aux personnes non reconnues par l'AI mais à qui il est impossible de poursuivre leur métier pour raison de santé.

Cela pourrait-il passer par un regroupement des entreprises de transport pour proposer une bourse d'emplois commune à l'interne avec, p. ex., des postes de nettoyage plutôt que d'externaliser avec une cascade de sous-traitance qui peut, finalement coûter très cher ? La revalorisation de certaines activités considérées comme accessoires devraient mettre en évidence que les humains ne sont pas interchangeables.

Y a-t-il une pression accrue des managements sur les gens malades ?

Les insatisfactions, les litiges qui conduisent parfois à des procès, sont plutôt un indicateur que le dialogue ne fonctionne pas suffisamment. Certains managers mettent la pression pour remplir leurs propres objectifs de productivité, tandis que parmi les collaborateurs eux-mêmes certains ont la fausse croyance que s'ils tombent malades, ils seront directement licenciés. Parfois certains managers veulent « jouer au docteur et guérir les gens malgré eux ». Il faudrait que les

RH et les managers ne soient pas formés qu'à la seule performance technique, mais aussi à la gestion des cas complexes. Qui nécessitent professionnalisme, interdisciplinarité par exemple avec les médecins du travail, empathie et management bienveillant qui ne soit pas que de façade.

Comment faire pour que la maladie de longue durée ne se transforme pas en un engrenage vers la précarité jusqu'à l'aide sociale ?

Selon les maladies et les acquis professionnels, il est plus ou moins facile de maintenir l'employabilité, trouver un job alternatif ou aménager les postes. La demande de postes adaptés est souvent plus importante que l'offre. L'automatisation, ajoutée aux pratiques de sous-traitance tend à faire disparaître les postes peu ou moyennement qualifiés. Tous et toutes, heureusement, ne finissent pas en mauvaise santé à la retraite.

Est-ce qu'une retraite anticipée – avec un financement paritaire – pour des professions à forte pénibilité pourrait être une solution ?

Effectivement cela serait très important de mieux étudier les modalités de retraite. Pourquoi ne pas aussi envisager des congés sabbatiques de ressourcement dès 45 ans ? A l'image de ce qui se passe dans certaines entreprises de télécommunications, par exemple, pour les cadres exerçant à des postes à forte pénibilité, ils doivent prendre des congés obligatoires de 9 semaines tous les cinq ans dès 50 ans. Cela permet de vivre autre chose que la pression du travail et ainsi préserver sa santé. L'institution des vacances date d'une époque où les cadences étaient autres. Cela nécessite de repenser notre rapport au temps de récupération pour se maintenir en bonne santé.

Comment intégrez-vous les effets du covid dans vos analyses ?

Peut-être le covid a-t-il forcé les entreprises à davantage s'intéresser à la question de la santé de leurs collaborateurs puisque certains étaient vulnérables et qu'il fallait les protéger différemment. Espérons que l'attention particulière des entreprises aux besoins réels des employés, en lien avec leur santé, puisse encore prendre de l'ampleur.

SECURITRANS – PROTECTION DES CHANTIERS

Mêmes salaires garantis pour 2022



Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

L'entreprise Securitrans va être divisée au 1.1.2022: la Protection des chantiers sera transférée dans la division Infrastructure des CFF et la Surveillance spéciale restera chez Securitrans, qui changera de nom et sera une filiale des CFF à 100%. Lors des discussions avec les salarié-e-s par voie numérique et dans la surface, le SEV a pu rassembler de nombreuses questions encore ouvertes, dont il a entre-temps discuté avec les CFF.

Une décision importante a été prise: les collaboratrices et collaborateurs de la Protection des chantiers conserveront en 2022 leurs salaires actuels.

Les discussions par voie numérique et dans la surface ont reçu bon accueil. Mais elles ont montré que le personnel de la Protection des chantiers avait encore beaucoup de points demandant clarification, et beaucoup d'incertitudes concernant leur transfert aux CFF en 2022. Certaines questions restent en suspens, même après les discussions qui ont eu lieu avec les CFF. Toutefois, de premières déci-

sions ont pu être prises en faveur du personnel. Parmi elles une garantie salariale est donnée pour 2022: en lien avec le changement d'entreprise, le contrat de travail CFF assure le maintien du niveau salarial individuel de chaque employé-e de Securitrans pour l'année 2022. De plus les CFF prennent à leur charge toutes déductions éventuellement plus élevées pour la caisse de pensions. Les employé-e-s de la Protection des chantiers n'auront donc aucune conséquence sur les salaires durant la première année aux CFF. De plus, les CFF ont assuré au SEV que les années de service accumulées chez Securitrans seront prises en compte pour le calcul de leur prime de fidélité.

Le SEV est toujours en discussions intensives avec les CFF afin de clarifier si possible rapidement les nombreuses questions encore ouvertes. Les revendications suivantes en font partie :

- pas de licenciement pour raison économique;
- clarification rapide des classifications individuelles et du futur salaire dès 2023;
- réglementation des questions liées au chemin du travail et au futur

lieu de service; le SEV veut pouvoir participer aux discussions et demande que la situation personnelle des employé-e-s soit prise en compte;

- recherche de bonnes solutions pour la reprise des contrats de formation;
- maintien des structures des teams suite au transfert;
- formation immédiate et suffisante des supérieurs et des employés sur la Loi sur la durée du travail (LDT) et la CCT CFF.

Le SEV met tout en oeuvre pour trouver les meilleures solutions pour tout le personnel. Il va poursuivre les échanges avec ses membres et les tenir au courant de l'évolution.

Le SEV s'est engagé afin que le personnel de la Surveillance spéciale soit également transféré au sein des CFF; toutefois ceci n'est pas prévu (voir encadré). Cette situation est acceptable durant une phase transitoire. Mais il est important d'adapter la CCT au 1.1.2022. Depuis longtemps, on tente de la renouveler mais les négociations dans ce sens ont été suspendues l'automne dernier. Il faut les reprendre maintenant que la situation a été clarifiée. Le SEV va demander un mandat de négociations à ses

membres et au final, ce sont eux qui accepteront ou non le résultat.

En outre, le changement de caisse de pensions donnera lieu à beaucoup de discussions car les employé-e-s ne peuvent pas rester dans la Caisse de

pension Securitas, où ils étaient assurés jusqu'ici.

A ce propos le personnel a un droit de co-décision. Le SEV est en train d'élaborer avec la CoPe les détails de ce droit de co-décision.

Pour le SEV, la Surveillance spéciale devrait également être intégrée aux CFF

« La plupart des employés de la Surveillance spéciale (OS) ne comprennent pas pourquoi ils ne sont pas intégrés aux CFF comme leurs collègues de la Protection des chantiers », déclare le président central SEV-AS Peter Käppler. Pour lui, la Surveillance spéciale est proche de CFF Immobilier: ses tâches principales comprennent la sécurité des bâtiments en plus du service de sécurité dans les gares. « Elles consistent en un Facility Management classique. OS devrait donc être intégré dans ce service », poursuit Käppler. Ceci faciliterait l'engagement du personnel en supprimant les interfaces et la charge des mandats périodiques donnés à des entreprises (et les mises au concours). Une appartenance du personnel

OS aux CFF augmenterait sa motivation, en aidant à régler le problème de fluctuation élevée. Il aurait plus de possibilités de développement et serait assujéti à la CCT CFF. Mais est-ce justement ce que la direction de CFF Immobilier aimerait éviter? Voudrait-elle faire des économies au niveau des conditions d'engagement? Suite à notre demande, nous avons reçu une réponse très vague: « Avec la formation d'une filiale, les CFF veulent garantir sur le long terme l'existence de la Surveillance spéciale. En outre, ce sont d'autres profils de collaborateurs qui sont demandés par rapport au secteur de l'Immobilier, et ceci est déterminant pour l'encadrement, le recrutement et le développement de ce personnel. » Markus Fischer



L'extension de la CCT Zentralbahn (Lucerne, Engelberg et Interlaken) se trouve dans la dernière ligne droite. Dans le cadre des négociations salariales 2021, le SEV a convenu avec Zentralbahn de prolonger de trois ans la CCT existante. Celle-ci a été approuvée par les membres du SEV avec plus de 90 % des voix. Pour que l'extension soit signée et scellée, l'approbation du conseil d'administration est maintenant nécessaire.

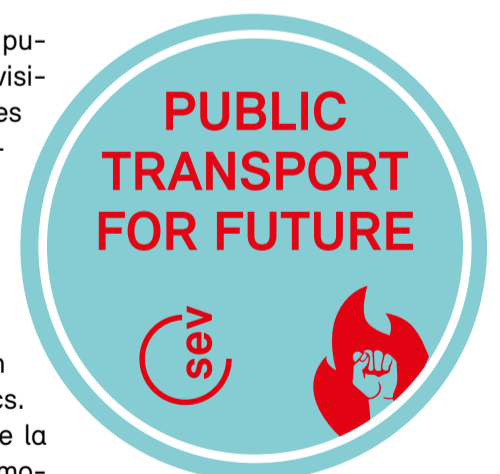
Amazon remporte sa bataille antisyndicale en Alabama (Sud des USA), les salariés refusant dans un vote contesté la création du premier syndicat dans ses entrepôts aux USA. Le syndicat du commerce de détail promet de faire appel. Sans surprise, le numéro 1 de l'e-commerce a utilisé plusieurs tactiques d'intimidation critiquées par UNI Global Union: affichettes devant des urinoirs, SMS quotidiens et pin's anti-syndicats.



Non seulement la Suisse centrale est très belle, mais les cheminots y défendent leur CCT!

Comment participer à la Grève pour l'Avenir?

Le personnel des transports publics qui travaille de manière visible sur le terrain (personnel des trains et de la vente, chauffeurs de bus, etc.) portera le 21 mai le badge «Public Transport for Future» en signe de solidarité. Ceci contribuera à soutenir nos revendications pour une extension massive des transports publics. De plus, à 11 h 59, dans toute la Suisse, on fera siffler les locomotives. Le message: il est grand temps d'utiliser les chemins de fer pour des mesures climatiques concrètes. Celles et ceux qui aimeraient s'engager dans le cadre d'actions peuvent trouver des informations sur <https://strikeforfuture.ch>.



es membres travaillant sur le terrain recevront leur badge début mai, directement des secrétariats régionaux et des sections. Les autres peuvent le commander avec ce QR-Code :



GIORGIO TUTI

1er Mai: le courage de lutter

Françoise Gehring
francoise.gehring@sev.ch

L'urgence sanitaire liée au coronavirus nous impose cette année un 1er Mai bien différent de celui que nous avons l'habitude de fêter: sans scènes, sans haut-parleurs, sans places bondées et sans embrassades. Et de nombreuses personnes vont connaître, hélas, un 1er Mai sans emploi. Cette pandémie a bouleversé nos vies et elle laissera des traces profondes sur le marché du travail. Dans ce contexte difficile, Giorgio Tuti, président du SEV et vice-président de l'Union syndicale suisse (USS), nous fait part de ses réflexions.

Giorgio, à ton avis quelles sont les priorités actuelles pour le monde du travail?

Il est plus que temps de protéger les emplois, les travailleuses et les travailleurs, en ne laissant personne de côté. La pandémie a montré à quel point il est nécessaire d'investir dans le service public qui, par sa mission même, garantit la cohésion sociale du pays. Nous devons investir dans les personnes, leur intelligence et leurs compétences. Car même avec la numérisation, l'être humain reste au centre. Si nous voulons construire un

avenir solide, nous devons investir dans la sécurité de l'emploi. Car la sécurité est synonyme de stabilité. Pour redémarrer, tout le pays aura besoin d'une société solidaire. Cela sera possible que si les droits de tous - et non seulement de quelques-uns - seront respectés, par exemple à travers de bonnes conditions de travail.

« Une journée pour ceux qui travaillent, une journée pour ceux qui croient en l'avenir, une journée pour ceux qui se battent avec courage », chantait l'auteur-compositeur-interprète Giorgio Gaber. Qu'est-ce que ces paroles t'inspirent ?

Pour ceux qui, comme moi, ont des racines italiennes, les chansons de Giorgio Gaber s'apparentent à un manifeste politique. Travail, avenir et courage sont trois mots qui touchent le cœur du mouvement syndical. Pour sortir de cette crise, nous aurons tous besoin de beaucoup de courage, car l'avenir qui nous attend ne sera pas sans embûches ni inconnues. Je suis certain qu'il y aura aussi de nouvelles opportunités, mais c'est maintenant que nous devons construire le futur du monde du travail. Numérisation, départ à la retraite de la génération du baby-boom, défi climatique: ce sont trois axes stratégiques majeurs sur lesquels le mouvement syndical



©EGGERX

doit se positionner. Et ils concernent également les transports publics. La numérisation, avec la généralisation du télétravail, nécessite une réflexion sur les conditions de travail et la protection des postes de travail. Le départ à la retraite des baby-boomers n'entraînera pas des défis uniquement pour l'AVS et les caisses de pension, mais aussi pour les emplois, affectés par un changement générationnel que nous devons impérativement comprendre et appréhender. Les transports publics sont appelés à jouer un rôle de premier plan dans le contexte de l'urgence climatique, car ils font partie de la solution. Dans la perspective de la « Grève pour l'avenir », le SEV se positionnera sur cette problématique, en y apportant ses compétences et son expérience.

Le défi environnemental est thématiquement aussi au niveau européen. En tant que président de la section ferroviaire de l'ETF, comment vois-tu l'avenir ?

En tant que syndicaliste, ma boussole est et reste le travail. Et même dans ce *new green deal* qui se développe au niveau européen à l'occasion de l'Année européenne du rail, nos préoccupations sont avant tout focalisées sur l'accès au travail et sur les conditions de travail. En tant que transporteurs respectueux de l'environnement, les chemins de fer doivent développer de manière encore plus significative le transport des marchandises et des voyageurs. Les conditions de concurrence entre les transporteurs doivent être renforcées en faveur du rail. Le secteur de la mobilité aura donc besoin de davantage de personnel, non seulement à cause de la croissance démographique, mais aussi pour des raisons liées au développement économique. Le secteur de la mobilité ne trouvera suffisamment de personnel que s'il offre des emplois sûrs avec des salaires équitables et de bonnes conditions de travail.

Le 1er Mai nous invite à élargir notre horizon...

Nous le voyons tous les jours: la pandémie n'est pas uniquement une ur-

gence sanitaire, elle provoque également une grave crise économique qui a de sévères répercussions sur les populations du monde entier. Selon les estimations de l'Organisation internationale du travail (OIT), jusqu'à 25 millions pourraient perdre leur emploi à cause de la crise économique et du travail provoqué par le Covid. En Suisse, le taux de chômage reste faible, mais il a atteint en janvier son plus haut niveau depuis le printemps 2020. Il a atteint 5% selon l'OIT et 3,7% selon la définition plus restrictive du SECO, qui ne prend en compte que les personnes inscrites auprès des Offices régionaux de placement.

1er Mai romand

Infos, confirmation et détails :
www.mai2021.ch/fr/programme/

FRIBOURG

Dès 9h00, stands (dont SEV), place Python ; 12h30, départ cortège ; 14h00 env., discours (Pl. Python)

GENÈVE

13h30: Rassemblement pl. des 22 cantons ; 14h manif vers Plainpalais

INTERJURASSIEN

11h sur la place de gare à Delémont

NEUCHÂTEL

13h30, Départ : Pl. de la Gare, Neuchâtel ; 13h30, Pl. du Marché, Le Locle

VAUD-LAUSANNE (sous réserve)
Matin : Présence du SEV aux TL à St-François: Rdv à 15h au CHUV.

Parcours : Pont Bessières, Palud, Place du 14 juin, St-François à 16h

SUISSE

Dès 14h en ligne, en direct, avec des reportages en direct des actions devant les usines et sur les places

centrales et avec les interventions en vidéo de personnalités de premier plan (dont Simonetta Sommaruga,

Pierre-Yves Maillard et Cédric Wermuth). A suivre sur www.mai2021.ch

CLIMAT

Les petits salaires gagnants avec la Loi sur le Co₂

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

La révision totale de la Loi sur le CO₂ soumise au peuple le 13 juin prochain. Le SEV s'engage dans la campagne et appelle ses membres à dire oui. Jusqu'à la votation nous consacrerons divers articles à ce dossier. Dans cette édition nous penchons sur l'impact financier de cette réforme sur le porte-monnaie des travailleuses et travailleurs. Diverses études montrent que les bas salaires seront gagnants.

Le chiffre fait frémir! 1500 francs en plus pour un ménage de quatre personnes. C'est le scénario brandi par l'UDC qui a lancé le référendum contre la révision totale de la Loi sur le CO₂ soumise au peuple le 13 juin prochain. C'est sûr qu'en imaginant une ardoise mensuelle de 125 fr. de plus pour un foyer, il y a de quoi refroidir le plus chaud des travailleurs de ce pays sensible aux questions climatiques.

Sauf que ce chiffre est tout simplement irréaliste. Il cumule l'ensemble des plafonds de prix possibles mais dont la probabilité qu'ils se cu-

mulent pour atteindre ces 1500 fr. est tout simplement si petite qu'elle n'est pas crédible. Et, encore plus important, il s'agit d'un chiffre «brut» qui exclut complètement le remboursement par tête des nouvelles taxes, qui est de deux tiers (au moins) pour la taxe sur le CO₂ et de 50% pour la taxe sur les billets d'avion.

Car en matière de chiffres, l'Union syndicale suisse a analysé plusieurs études qui démontrent au contraire que les plus petits revenus seront plutôt gagnants avec la nouvelle loi sur le CO₂.

► Pour davantage d'informations sur la campagne du 13 juin:
www.pourleclimat.ch.

«L'un des constats c'est que des revenus plus élevés engendrent en général des dépenses plus hautes induisant une consommation plus forte et donc des émissions de CO₂ plus importante», résume Reto Wyss en charge du dossier à l'USS.

Très concrètement, une étude du bureau BSS mandatée par le Parti socialiste suisse révèle par exemple que le remboursement de la taxe sur le CO₂ actuellement en vigueur sur les com-



Même le TCS dit oui, en soulignant que le carburant ne représente que 15% du coût de la conduite.

bustibles dépasse l'augmentation des prix de l'énergie qui en résulte. Une étude d'Infras commandée par Swisscleantech a examiné l'effet de répartition qu'aurait une révision qui introduirait, en plus de la hausse de la taxe CO₂ sur les combustibles et de la taxe sur les billets d'avion, une taxe CO₂ sur les carburants. «Tous les ménages avec des revenus bas et une faible consommation d'énergie s'en sortiraient mieux au final. En cas de forte consommation d'énergie, la charge nette maximale pour un ménage avec un bas revenu serait d'à peine 5 francs par mois. La redistribution de la taxe par le biais des primes maladie sera favorable aux bas salaires. Pour l'USS ce point est crucial», relève Reto Wyss, «et d'ailleurs nous nous battons pour que la somme principale de cette facture mensuelle d'assurance-maladie, soit la prime-maladie elle-même, soit finalement et radicalement réduite pour les ménages à faible revenu, car elle pèse beaucoup plus lourdement sur leur budget qu'une éventuelle hausse des taxes CO₂ de quelques francs par an.»

Dans les chiffres qu'elle publie dans le cadre de cette campagne de votation, la Confédération a calculé qu'une famille de quatre per-

sonnes verrait ses coûts alourdis au maximum d'une centaine de francs par année. Ceci uniquement dès la fin de cette décennie. Un scénario qui ne serait possible que si les taxes sont effectivement majorées. Ce qui dépend du respect des objectifs climatiques fixés dans la loi et du type de consommation de la famille. Si elle effectue de nombreux voyages en avion et/ou parcourt de nombreux kilomètres au volant d'une voiture consommant beaucoup de carburant alors sa facture sera plus élevée.

Il n'est pas inutile de rappeler que les majorations maximales sur l'essence peuvent aller jusqu'à 12 centimes par litre - contre 5 aujourd'hui. Une limite qui ne peut être actionnée que si les objectifs de la loi ne sont pas atteints. Signe que la révision est un compromis satisfaisant, elle convainc un nombre très hétérogène de groupements et de mouvements, même le TCS y est favorable argumentant que le prix de l'essence ne représente que 15% dans le budget de l'automobiliste et que la loi révisée est un compromis acceptable. En plus, il est évident que la consommation de carburant des nouvelles voitures sera beaucoup plus basse, compensant de fait les taxes légèrement augmentées.

20 ans
de CCT

SÉRIE CCT : DERNIER CHAPITRE

L'avenir sera digital, social, familial



La digitalisation, enjeu majeur.

Peter Moor
journal@sev-online.ch

Conciliation entre profession et famille, accompagnement dans le monde digital et modèles de retraite pour les professions avec une grande charge physique : voici les revendications du personnel des transports pour les CCT du futur.

Les conventions collectives de travail protègent le personnel mais les perspectives sont brouillées par le coronavirus et cela prendra quelques années pour retrouver le niveau d'avant la pandémie. Le vice-président de la LPV Marjan Klatt l'exprime lui-aussi : « En ces temps de crise, une CCT solide est un peu comme un roc dans la tourmente, elle représente une bonne protection dans une entreprise et garantit les conditions de travail et d'engagement, elle est inestimable pour les employées et les employés. »

Qu'attendent les syndicalistes dans un proche avenir ? Une enquête réalisée auprès des sous-fédérations fait ressortir certains points. La sécurité de l'emploi reste primordiale, aux CFF elle est garantie par le Contrat social mais dans les entreprises privées, elle fait toujours partie des revendications. Le président central VPT Gilbert D'Alessandro le dit clairement : « Nous avons besoin d'une protection contre le licenciement solide et de réelles possibilités de réinsertion dans l'entreprise en cas de problèmes de santé. » Les sous-fédérations qui comptent uniquement des professions ferroviaires mettent aussi ce thème parmi les points forts. Ralph Kessler de la ZPV le souligne : « Les professions de monopole n'ont

que très peu de chances sur le marché de l'emploi et ces travailleurs n'ont que peu ou pas de possibilités de trouver un nouveau poste. » Hanspeter Eggenberger de la RPV abonde : « La protection contre le licenciement pour des raisons économiques n'est pas négociable pour le personnel de la manoeuvre. Sans cela, il n'y a plus de CCT ! »

De manière peu étonnante, les points forts sont tout autres pour la Commission de jeunesse. Köbi Rüegg l'explique : « J'attends de la CCT qu'elle s'adapte au changement sociétal, qu'elle propose des modèles de travail flexibles et qu'elle encourage le temps partiel. » Sa collègue Nina Grimm, qui représente la jeunesse au comité SEV, ajoute : « Les conditions d'engagement doivent rester attrayantes afin que les jeunes aient envie de venir travailler dans les chemins de fer. » Les syndicalistes sont tous d'accord sur le fait que le développement professionnel occupe une place importante. Peter Kappeler, président central de la sous-fédération AS, confirme que « la conciliation entre famille, formation continue et profession est centrale. Pour cela il faut introduire des modèles de temps partiel pour le personnel et les cadres. »

La fin de la vie professionnelle constitue un autre thème important. Jan Weber, président central de la sous-fédération Bau affirme que « le maintien des modèles de retraite anticipée est essentiel pour les travailleurs avec une grande charge de travail. » Il est soutenu par Ralph Kessler : « Nous voulons que les modèles de retraite et d'avenir « Priora » et « Valida » soient conservés. Des modèles similaires doivent être en outre créés dans les diverses entreprises privées de transport. » Cela tient à coeur à Gilbert

D'Alessandro qui va plus loin : « Nous exigeons la création d'un fonds commun pour financer les retraites anticipées des gens qui désirent partir à 60 ou 62 ans comme dans le domaine de la construction. »

Les collaboratrices et collaborateurs de CFF Cargo regardent vers l'avenir avec une certaine inquiétude. Leur CCT aussi a été prolongée à cause de la pandémie mais seulement jusqu'en 2023. Entretemps, une CCT différente de celle des CFF devra être négociée. Sandro Kälin, président central TS, pense que « chez CFF Cargo, des tâches difficiles nous attendent. Il est extrêmement important de pouvoir négocier aussi avec CFF Cargo une bonne CCT, avec de bonnes conditions d'engagement, ou de prolonger encore la CCT actuelle. »

Les chemins de fer restent un monde dominé par les hommes. La responsable de l'égalité du SEV Lucie Waser donne cependant une bonne note aux CFF en ce qui concerne les conditions-cadre : « La CCT CFF est exemplaire en ce qui concerne la diversité et l'inclusion. » Elle mentionne également un fait dont on ne parle pas très souvent : « Les CFF encouragent l'engagement dans les syndicats en distribuant des chèques-congé. Cela permet aussi aux femmes de s'engager politiquement car sinon elles n'en auraient pas le temps ni les moyens. » Toutefois elle constate un point sur lequel il est nécessaire d'agir : « Il faut un changement de la culture professionnelle et un climat de travail plus respectueux afin que les « personnalités toxiques » puissent être vaincues, pour le bien de tous. »

Le partenariat social reste indispensable

La pandémie de coronavirus a changé le monde du travail, en particulier elle a accéléré la transformation numérique. Mais indépendamment de cela, le partenariat social reste indispensable. Maintes études sont d'accord sur ce fait, même si des adaptations à ce nouveau monde du travail sont nécessaires.

Le nouveau fonds de numérisation des CFF, qui est dirigé paritairement par les partenaires sociaux, a donné mandat de rédiger un rapport sur le thème « Monde du travail de demain ». Les auteurs de l'entreprise de consultants PwC y consacrent un chapitre sur le partenariat social. « Les partenaires sociaux s'engagent pour des conditions de travail modernes et

compétitives, ainsi que pour le maintien des chances sur le marché du travail, ce qui signifie une sécurité sociale pour tous les travailleurs. Ils veillent à ce que beaucoup de métiers continuent d'être proposés si possible à l'intérieur des CFF et s'ouvrent à de nouvelles branches et formes de travail (par ex. les freelancer, les crowdworker). »

Il s'agit de créer les conditions-cadres juridiques correspondantes. L'étude cite quatre points : la modularisation de la CCT, un accès garanti à la formation et la formation continue, une application flexible des nouvelles formes d'engagement et l'extension du partenariat social au personnel externe.

20 ans
de CCT

INTERVIEW DE CHRISTIAN FANKHAUSER, VICE-PRÉSIDENT SEV

Le taux d'organisation est décisif

Peter Moor
journal@sev-online.ch

Le vice-président du SEV Christian Fankhauser évoque les défis pour la politique contractuelle.

Au début 2020, les entreprises de transports publics se portaient très bien, de manière générale. Mais voici maintenant qu'elles ont épuisé leurs réserves, et elles doivent pouvoir compter sur les aides des propriétaires. Comment cela se répercute sur les conditions d'engagement ?

Dans de nombreuses entreprises, les salarié-e-s ont dû renoncer à des

revalorisations de leur salaire. Dans cette période très tourmentée, nous avons mis l'accent sur la protection de la santé et le respect des dispositions sur le temps de travail prévues dans la Loi sur la durée du travail (LDT). Car même en période de pandémie la loi s'applique.

Est-ce que certains acquis sociaux sont remis en question ?

Jose croire que non.

Durant les prochaines années, beaucoup de gens partiront à la retraite et nous devons redouter une recrudescence des situations de sous-effectifs. Comment cela pourrait se répercuter sur les condi-



JORDI DALESSANDRO

tions d'engagement ?

Nous devons éviter de nous retrouver dans des situations de sous-effectifs qui pourraient avoir des conséquences très néfastes pour la santé des salarié-e-s. Cela signifie aussi pour

notre syndicat d'être en mesure de répondre aux attentes des nouveaux collaborateurs en termes de salaire et d'organisation du temps de travail. La question de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée est en effet toujours plus centrale. Seule une augmentation de notre taux d'organisation nous permettra d'être crédibles auprès des directions des entreprises. Et nous ne devons pas craindre de mener des actions syndicales afin d'être entendus !

En même temps, il faut s'attendre à de grands changements avec la digitalisation. Les profils professionnels vont changer. Quels sont les défis à relever dans un tel contexte

selon toi ?

Le grand défi est la formation des salarié-e-s. Il est nécessaire que les partenaires sociaux se mettent autour d'une table afin de discuter de la mise en place d'un fond paritaire pour la formation. De nombreuses entreprises, de par leur taille, n'ont pas les mêmes moyens que les CFF par exemple.

Il y a encore quelques entreprises de transports publics relativement grandes qui n'ont toujours pas de CCT. Qu'entend le SEV pour changer cela ?

L'opposition de ces entreprises est purement idéologique. Nous avons avec la grande majorité de ces entreprises un partenariat social très vivant. Nous essayons de leur démontrer l'utilité d'une convention collective de travail lors de mises au concours de lignes. Là encore, le taux d'organisation des employé-e-s est déterminant. Plus nous sommes nombreux, plus nous avons de poids lors des négociations avec l'employeur.

Quel est pour toi l'objet le plus urgent des prochaines années ?

Améliorer l'accès des femmes à nos métiers qui sont encore trop pensés par et pour des hommes !

ÉLECTIONS COMPLÉMENTAIRES COPE CFF ET CFF CARGO

Élus tacites et e-voting jusqu'au 21 mai

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

Les élections complémentaires pour les commissions du personnel (CoPe) des CFF avancent pas à pas: jusqu'au 1er mars les candidats pouvaient s'annoncer pour les postes vacants, et maintenant nous savons lesquels d'entre eux ont été élus tacitement, et qui devra se soumettre à des élections électroniques:

«Je félicite au nom du SEV toutes les personnes élues tacitement et je les remercie pour leur engagement dans la CoPe, pour le bien du personnel CFF, déclare le secrétaire syndical SEV Jürg Hurni, qui coordonne les élections CoPe au SEV. Les sections et sous-fédérations du SEV, ainsi que nous, les secrétaires syndicales/caux, nous nous réjouissons d'une bonne et étroite collaboration avec les personnes élues et leurs CoPes.»

Voici ci-après la liste par division des personnes élues tacitement et des candidats aux élections soutenus par le SEV. Quelques postes restent vacants jusqu'aux prochaines élections complémentaires étant donné qu'il n'a pas été possible de trouver un-e candidat-e.

**Division Voyageurs
(resp. Productions et Marché)**

Les membres suivants ont été élus tacitement : dans la *CoPe Division*, circonscription électorale UHR-

SAN: Sebastian Niederöst (SEV), entrée en fonction au 1er décembre; dans la *CoPe Surface Conduite des trains*, circonscription électorale Ouest: Yann Hirsch et Raynald Muheim (tous deux SEV); dans la *CoPe UHR-Centres d'entretien*, de la circonscription électorale Zurich: Sebastian Niederöst (SEV), entrée en fonction au 1er décembre; de la circonscription électorale Brigue: Urs Schnydrig (SEV); dans la *CoPe UHR-Centres d'entretien*, de la circonscription électorale RLS: Thomas Beyeler (SEV); dans la *CoPe Cleaning/Manœuvre*, de la circonscription électorale Est: David Carlini (SEV); dans la *CoPe Support*, de la circonscription électorale TCC, PLA, STN, GET: Vladan Djordjevic (SEV).

Il y aura des élections écrites pour les *CoPe surface Conduite des trains* dans la circonscription électorale Centre. Le SEV soutient :

Ulrich Beetschen, mécanicien de locomotive, P-BP-ZFR-MSD-ZF1-BS3.

Division Infrastructure

Les membres suivants ont été élus tacitement: dans la *CoPe Surface Projets d'aménagement et de renouvellement*: Albin Marty, Robert Schölzel et Hanspeter Roos (tous SEV); dans la *CoPe Surface Conduite de l'exploitation*, de la Région Centre: Jürg Hanselmann (SEV); de la Région Ouest: Pascal Lerch (SEV); de la Région Sud: David Quinzi (SEV); dans la *CoPe Surface Disponibilité et Entre-*

tien, de la circonscription électorale Operation Center Technique: Franco Luca (SEV); dans la *CoPe Surface Disponibilité et Entretien*, de la circonscription électorale Support: Fabian Zeitlmair (SEV); de la Région Sud: Sheila Pestoni (SEV); dans la *CoPe Surface Achats, Supply Chain et production*, Fabian Jauch et Ernst Buser (tous deux SEV).

Il y aura des élections écrites dans la *CoPe Surface Horaire et exploitation*, de la circonscription électorale Conduite de l'exploitation dans la Région Est. Le SEV soutient le candidat suivant: **Christoph Mettler**, chef de la circulation des trains, I-FUB-BF-ROT-PB4-SLI2;

Il y aura des élections écrites dans la *CoPe Surface Energie, Finances, HR, SQU, Processus et Transformation*. Le SEV soutient:

René Back, spécialiste, I-SQU-SI;



René Back

Motivation: « J'aimerais pouvoir contribuer à de meilleures conditions de travail dans mon environnement

professionnel. Sécurité, qualité et environnement sont très importants pour moi. »

Jean-Marc Imseng, chef de projet, I-EN-PJN-PJM;



Jean-Marc Imseng

Motivation: « Je serais heureux de représenter à la CoPe mes collègues de travail des CFF pour l'énergie (construction).»

CFF Cargo SA

Les membres suivants ont été élus tacitement dans la *CoPe Surface Centre*: Marcel Andres (SEV).

Il y aura des élections écrites dans la *CoPe Surface Est*. Le SEV soutient:

Roland Zehentner, spécialiste RCP, G-PN-OT-OST-RBBU;

Fabbio Winiger, contrôleur technique Cargo, G-PN-OT-PLZ-RK;

E-Voting dès le 22 avril

Dans les circonscriptions électorales où des élections doivent avoir lieu, les personnes avec droit de vote

recevront le 22 avril un e-mail sur leur compte personnel CFF. Dans cet e-mail figureront les données d'accès personnelles et le mot de passe personnel. Tu seras ainsi en possession de toutes les informations nécessaires à ton vote électronique et tu pourras voter depuis ton PC, ton ordinateur portable, ta tablette ou ton téléphone portable. Dès que le délai sera écoulé, l'accès et le mot de passe expireront. Il est possible de voter jusqu'au 21 mai.



Infos sur les élections à la CoPe aussi sur l'intranet CFF et CFF Cargo.

Les candidats du SEV méritent ton soutien car grâce à notre réseau et à l'encadrement par notre syndicat, ils peuvent avoir une position plus critique envers l'employeur.

Les personnes suivantes (selon les divisions) peuvent répondre aux questions concernant les élections dans les CoPe:

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

CFF

Programme informatique lacunaire

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

«DispoOp» doit à l'avenir décharger le personnel des centres d'exploitation de certaines tâches qui, jusqu'ici, étaient effectuées manuellement. Toutefois le programme n'est pas encore suffisamment abouti, et les tests à effectuer ainsi que les améliorations à apporter représentent un surcroît de travail pour le personnel. C'est pourquoi la sous-fédération AS demande un soutien pour ces personnes.

Dans les centres d'exploitation, le programme DispoOp est censé associer les systèmes RCS (planification opérationnelle) et ILTIS (système intégral de conduite et d'informations pour l'acheminement des trains et la desserte des enclenchements) et éviter aux chefs de la circulation des trains (CCT) et aux régulatrices et régulateurs du trafic ferroviaire (RTF)

de devoir introduire manuellement certaines adaptations des données dans le système ILTIS. DispoOp est introduit par étapes. Récemment les tests avec ce programme ont été étendus à de nouveaux domaines et ceci met à rude épreuve les collaboratrices et collaborateurs.

«Cette nouvelle manière de travailler est encore très inhabituelle pour les CCT et les RTF. Le nouveau programme est très dynamique et parfois imprévisible» explique Peter Käppler, président central SEV-AS grâce aux informations de la branche Infrastructure de sa sous-fédération. «Comme nous l'avons craint, le système qui a été introduit n'est pas encore suffisamment abouti. Le groupe de projet veut le faire mûrir en étendant la phase de test. Toutefois pour le personnel ceci représente une charge supplémentaire dans l'état actuel des choses, surtout dans les domaines plus complexes. Le syndicat aurait apprécié, pour la protection du personnel, une meilleure préparation», résume-t-il.

«Ce projet demande beaucoup de dévouement et d'attention, il faut le couvrir comme un bébé», nous confie un CCT qui décrit ses expériences avec DispoOp. «Le programme soi-disant automatique est en réalité fastidieux, compliqué et non abouti. Mais ce qui m'énerve le plus, ce sont les nombreuses erreurs. J'ai l'impression d'être un rat de laboratoire.» Ses conclusions: «Ce projet n'est pas suffisamment mûr pour que le programme soit introduit de manière définitive. Toutefois le potentiel est énorme si les erreurs peuvent être corrigées et l'utilisation améliorée.»

Et la suite?

«Le groupe de projet doit maintenant tout entreprendre pour obtenir des améliorations rapides, exige Peter Käppler. La direction doit aussi soutenir et décharger les CCT et les RTF de la meilleure manière possible, et faire apparaître les répercussions dans leur futur profil professionnel.»

CFF

Nettoyage des gares: plus de 100 emplois en danger

SEV La communication à l'ensemble du personnel concerné a été faite le jeudi 15 avril. Les CFF ont l'intention de concentrer leurs services de nettoyage avec leur propre personnel uniquement dans les grandes gares. De mi-2022 à fin 2023, cette externalisation permettra de supprimer 130 à 150 emplois d'intérimaires et de créer 30 à 50 emplois dans les gares à moyenne et forte affluence. Cependant, le personnel fixe et temporaire n'est pas satisfait de cette situation et demande un changement de cap clair avec le soutien du SEV.

La communication des CFF est a créé de l'incertitude. Les employés temporaires, dont beaucoup travaillent aux CFF depuis plus de cinq ans, ont été informés qu'ils risquaient de perdre leur emploi et qu'ils pourraient être engagés par la nouvelle entreprise qui se chargerait du nettoyage.

L'externalisation du nettoyage des petites gares est l'abandon de fait d'une tâche actuelle des CFF et dans le cas présent une mesure

d'économies sur le dos des travailleurs qui font un travail humble mais très utile. Le nettoyage des gares est l'une des cartes de visite des CFF. Pourquoi externaliser ces tâches? De l'avis du SEV, les CFF devraient plutôt engager tous les temporaires actuellement en poste plutôt que de se défaire d'une grande partie d'entre eux par une énième réorganisation.

Le personnel n'est pas d'accord et ne manquera pas ces prochains jours de se faire entendre auprès des directions concernées des CFF.

Dans sa présentation aux employés, les CFF annoncent que les partenaires externes qui reprendront le nettoyage auront des directives précises afin qu'ils représentent les CFF avec des employés présentant le logo...des CFF sur le matériel. A cette externalisation, le SEV et les travailleurs répondent que l'utilisation ou le transfert d'un logo d'entreprise ne suffit pas à masquer la réalité, soit un véritable désengagement des CFF d'une de ses tâches traditionnelles.

ANGLE DROIT

Autre sexe, autre salaire?



PATRIZIA PELLANDINI MINOTTI

§ Service juridique du SEV
journal@sev-online.ch

Tout avait bien commencé. Tina a trouvé l'emploi dont elle rêvait: un poste intéressant, de bonnes conditions de travail, une équipe sympathique, des perspectives de carrière - que vouloir de plus? Pendant le premier mois, son prédécesseur l'aide à se familiariser avec son nouvel emploi. Ce dernier lui raconte fortuitement qu'à l'époque il a débuté avec un salaire plus élevé - bien que sa formation, son expérience et son âge n'étaient pas si différents de Tina. Tina a donc été classifiée trop bas!

«L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale» selon une disposition de la Constitution fédérale depuis 1981. La loi sur l'égalité est en vigueur depuis 1996: «Il est interdit de discriminer les travailleuses et travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement (...).» (art.3 al. 1 LEg). Cette disposition s'applique à tous les em-

ployeurs en Suisse.

C'est maintenant à Tina de revendiquer auprès de son employeur son droit à «un salaire égal pour un travail de valeur égale». Il s'agit en effet de discrimination salariale à raison du sexe si une femme est engagée avec un salaire inférieur, bien qu'elle dispose de qualifications équivalentes à celles de son prédécesseur. Il y a suspicion de discrimination salariale. Tina n'a pas à le prouver, les indices sont suffisants. Sinon, l'employeur doit pouvoir fournir la preuve formelle qu'il n'y a pas eu de discrimination salariale en raison du sexe. C'est-à-dire qu'il doit convaincre le juge que d'autres raisons valables justifient la différence de salaire. Des arguments généraux tels que: «C'est le marché qui dicte les salaires» ou «Par ailleurs, nous avons de bonnes conditions d'emploi», etc., ne suffisent pas. Faute d'une autre explication, le juge part du principe qu'il s'agit bien de discrimination salariale.

Alors que doit faire Tina concrètement? Tout d'abord, rechercher le dialogue avec son em-

ployeur et veiller à ce que dernier lui transmette sa réponse par écrit. S'ils ne peuvent pas trouver un accord, elle peut déposer sa requête auprès d'un office de conciliation. Si Tina est employée dans le secteur privé, elle doit s'adresser à l'autorité de conciliation du tribunal des Prud'hommes compétent. Si elle travaille auprès d'un organisme public, elle fera appel à l'organe de conciliation désigné. La procédure de conciliation est gratuite, contrairement à une assistance judiciaire. Etant donné que Tina est membre SEV, elle peut bénéficier d'une assistance judiciaire professionnelle sans devoir en supporter les coûts. Si la tentative de conciliation échoue, Tina s'adressera au Tribunal des Prud'hommes (si elle est employée dans le secteur privé) ou déposera un recours auprès d'un Tribunal administratif (si elle travaille dans un domaine de droit public).

Et si elle est licenciée? Du point de vue juridique, le licenciement est alors considéré comme un «congé-représailles». En effet, la collaboratrice est licenciée parce qu'elle a fait valoir ses

droits, ce qui serait abusif. Dans ce cas, elle peut demander sa réintégration. Le tribunal peut également ordonner le réengagement de la personne au cours de la procédure, même si aucun jugement n'a pas encore été rendu. La résiliation est alors susceptible d'être annulée.

Il devrait être possible d'éviter d'en arriver là, contrairement au cas de Tina. En effet, depuis le 1er juillet 2020, les entreprises qui emploient plus de 100 collaborateurs et collaboratrices sont tenues d'effectuer une analyse de l'égalité salariale tous les quatre ans. Elle doit être réalisée selon une méthode scientifique et conforme au droit et validée par un tiers indépendant. Ainsi, l'objectif constitutionnel «un salaire égal pour un travail de valeur égale» devient indéniablement un objectif organisationnel; l'employeur a tout intérêt à l'appliquer rapidement et de manière durable. Ceci non seulement pour maintenir un climat paisible au sein de l'entreprise, mais également pour préserver sa réputation. En effet, personne n'aime être accusé de discrimination.

PUBLICITÉ

INITIATIVE Pour mieux vivre à la retraite

- ➔ Les rentes AVS sont trop basses, les rentes du 2e pilier s'effondrent, les loyers et les primes-maladie augmentent.
- ➔ Le meilleur moyen de réduire l'écart des rentes pour les femmes, c'est l'AVS, car elle seule prend en compte leur travail non rémunéré.
- ➔ En Suisse, il y a assez d'argent pour des rentes décentes, et pas seulement pour les gros revenus.
- ➔ Toute personne mérite une bonne rente après une vie de travail.

L'heure est venue pour une 13^e rente AVS

SIGNEZ MAINTENANT!

➔ Signez en ligne:



Initiative populaire fédérale AVS x13 Mieux vivre à la retraite Initiative pour une 13^e rente AVS

Les citoyennes et citoyens suisses soussignés ayant le droit de vote demandent, en vertu des articles 34, 136, 139 et 194 de la Constitution fédérale et conformément à la loi fédérale du 17 décembre 1976 sur les droits politiques (art. 68s.), que :

La Constitution est modifiée comme suit :
Art. 197, ch. 12
12. Disposition transitoire ad art. 112 (Assurance-vieillesse, survivants et invalidité)

- ¹ Les bénéficiaires d'une rente de vieillesse ont droit à un supplément annuel s'élevant à un douzième de leur rente annuelle.
- ² Le droit au supplément annuel prend naissance au plus tard au début de la deuxième année civile suivant l'acceptation de la présente disposition par le peuple et les cantons.
- ³ La loi garantit que le supplément annuel n'entraîne ni la réduction des prestations complémentaires ni la perte du droit à ces prestations.

Seuls les électrices et électeurs ayant le droit de vote en matière fédérale dans la commune indiquée en tête de la liste peuvent y apposer leur signature. Les citoyennes et les citoyens qui appuient la demande doivent la signer de leur main. Celui qui se rend coupable de corruption active ou passive relativement à une récolte de signatures ou celui qui falsifie le résultat d'une récolte de signatures effectuée à l'appui d'une initiative populaire est punissable selon l'article 281 respectivement l'article 282 du code pénal.

Canton :		N° postal :	Commune politique :		
N°	Nom, Prénom écrire de sa propre main et si possible en majuscules	Date de naissance exacte jour/mois/année	Adresse exacte rue et numéro	Signature manuscrite	Contrôle laisser en blanc
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

Le comité d'initiative, composé des auteurs de celle-ci désignés ci-après, est autorisé à retirer la présente initiative populaire par une décision prise à la majorité absolue de ses membres ayant encore le droit de vote: Allemann Gabriela, Friedheimstr. 3, 4600 Olten; Alleva Vania, Lerberstr. 30, 3013 Bern; Carobbio Guscelli Marina, Via Tamponiva 28, 6533 Lumino; Chervet Denise, Kapellenstr. 10, 3011 Bern; Dannecker Annette, Bahnhofstr. 26, 8702 Zollikon; De Filippo Davide, Avenue d'Aire 36, 1203 Genève; Docourt Martine, Chemin du Petit-Catéchisme 10, 2000 Neuchâtel; Ferrari Aldo, Rue de Famenan 30, 1446 Baulmes; Grunder Roland, Ch. de l'Avenir 14, 1860 Aigle; Gysi Barbara, Markt-gasse 80, 9500 Wil; Heim Bea, Untere Kohliweidstr. 27, 4656 Starkkirch-Wil; Jansen Ronja, Tschoppenhauerweg 7, 4402 Frenkendorf; Jaquet-Berger Christiane, Avenue de Béthusy 60, 1012 Lausanne; Maillard Pierre-Yves, Rue du Lac 34, 1020 Renens; Meyer Mattea, Untertitzweg 3, 8400 Winterthur; Mordini Patrizia, Käfiggässchen 30, 3011 Bern; Münger Daniel, Baumgartenweg 27, 4142 Münchenstein; Nikolic-Fuss Sandrine, Bahnhofstr. 20, 9553 Bettwieser; Porchet Léonore, Avenue Louis-Vuillemin 26, 1005 Lausanne; Prelicz-Huber Katharina, Hardturmstr. 366, 8005 Zürich; Rebsamen Heidi, Zähringerstr. 3, 6003 Luzern; Rohrbach Samuel, Route de Rochefort 15, 2824 Vicques; Rösler Dagmar, Allmendstr. 14, 4515 Oberdorf SO; Tuti Giorgio, Bündtenweg 33, 4513 Langendorf; Weichelt Manuela, Oberwiler Kirchweg 17, 6300 Zug; Ziltener Kathrin, Baumgartenweg 38, 8854 Siebnen; Zimmermann Rolf, Hopfenweg 48, 3007 Bern

Le comité d'initiative se chargera de demander l'attestation de la qualité d'électeur des signataires ci-dessus.

Le/La fonctionnaire soussigné/e certifie que les _____ (nombre) signataires de l'initiative populaire dont les noms figurent ci-dessus ont le droit de vote en matière fédérale dans la commune susmentionnée et y exercent leurs droits politiques. Le/La fonctionnaire compétent/e pour l'attestation (signature manuscrite et fonction officielle) :

Lieu : _____ Date : _____
Signature manuscrite : _____ Fonction officielle : _____

Sceau

Publiée dans la Feuille fédérale le 3 mars 2020. Expiration du délai imparti pour la récolte des signatures: 3 septembre 2021.

Merci de renvoyer, de suite, les cartes de signatures totalement ou partiellement remplies à: Initiative pour une 13^e rente AVS, C.P. 6494, 2500 Biel/Bienne 6. D'autres cartes de signatures à www.AVSx13.ch, 031 377 01 01, info@sgb.ch

COMITÉ CENTRAL TS

«Pas de salaires de 2e classe»

TS Le comité central (CC) s'est réuni devant les écrans d'ordinateurs le 19 mars 2021 pour sa séance via Zoom. A cause de la situation critique de la pandémie, il est difficile de planifier les assemblées des membres des sections en ce début d'année. Il faut encore attendre un peu pour voir si un assouplissement des mesures de l'OFSP peut avoir lieu en ce qui concerne le nombre de participants autorisés aux assemblées. Dans quelques sections des collègues des unités d'affaires concernées ont annoncé avoir accumulé des heures en négatif à cause des suppressions de tours dues au coronavirus.

Chez CFF Cargo tous les profils

professionnels dans la surface doivent être révisés, actualisés et transvasés dans une nouvelle structure de fonctions. L'une des difficultés, ce sera de transférer les collaborateurs de longue date dans ces nouveaux profils professionnels. Ceci ne sera pas faisable sans un grand investissement au niveau de la formation. L'élaboration des profils professionnels ainsi que le transfert seront accompagnés par la CoPe Cargo. L'application est prévue au 01.01.2022.

Système salarial

Les négociations sur le développement du système salarial ont été interrompues par les CFF avant de reprendre. Nos membres TS n'accepteront pas d'autres détériorations ni un système salarial de deuxième classe.

Le groupe de pilotage du personnel de maintenance s'est rencontré le 11 janvier 2021 pour sa séance ordinaire via teams. A cause de la pandémie de coronavirus (limitation des possibilités de voyager) nous avons été contraints d'organiser par écrit les élections complémentaires pour la présidence du groupe consultatif du personnel de la maintenance. Ces documents ont été préparés lors de cette séance. De plus nous avons

traité la prise de position sur «l'Année européenne du rail 2021» et l'avons complétée avec nos points de vue. Le 23 février 2021, les résultats des élections ont pu être annoncés. C'est Manfred Scholze, du syndicat allemand EVG, qui est élu à la présidence et Manfred Jagsch, du syndicat autrichien Vida, devient son suppléant. La prochaine séance du groupe de pilotage aura lieu le 26 avril

Si la situation de la pandémie le permet, l'assemblée des délégués TS se déroulera le 18 mai 2021 à Aarburg, ou dans le pire des cas via Zoom. En tant qu'orateur nous avons pu inviter Beat Hager, responsable Minerva chez CFF Cargo, un homme très qualifié. Nous nous réjouissons d'entendre son exposé.

Recrutement nécessaire

La sous-fédération TS affiche actuellement un effectif de 2165 membres. Si l'on considère l'évolution démographique et les départs à la retraite conformément aux modèles d'avenir, il faut craindre une grande perte de membres dans un avenir proche. Pour cette raison, tous les responsables du recrutement des sections ainsi que toutes les collègues sont sollicités afin d'intensifier les efforts en matière de recrutement.

châtel se verront amputées de manière drastique dès novembre 2021 puisque dès la réouverture de la ligne, transN sera la seule entreprise à conduire les trains du trafic régional entre les Montagnes neuchâteloise et le bas du Canton.

La sous-fédération LPV du SEV n'est pas fondamentalement opposée à des coopérations, mais souhaite générer un dialogue constructif avec les directions des CFF et de transN afin de maintenir une certaine attractivité aux dépôts neuchâtelois.

Notre objectif n'est pas de nous monter les uns contre les autres, mais de défendre les places de travail des mécaniciens CFF et transN dans le canton de Neuchâtel. Soyons solidaires et défendons notre métier.

rente, la ligne IR La Chaux-de-Fonds - Neuchâtel - Berne était, quant à elle attribuée aux CFF. Depuis, la décision de poursuivre l'exploitation de cette ligne par le BLS a été prise et le maintien de la coopération avec transN comme initialement prévue est maintenue. Dès lors les prestations des mécaniciens des dépôts CFF de La Chaux-de-Fonds et Neu-

châtel complémentaires. La cotisation syndicale n'est en effet pas reconnue comme « besoin essentiel ». La PV ne peut admettre de perdre ainsi des membres de longue date. Le Comité SEV a accepté de modifier le règlement de la cotisation et d'en libérer ces membres. Ils devront faire une demande.

Les « voyages vapeur à la Furka » ont dû à nouveau être reportés d'une année. En automne, les CFF organisent à nouveau des rencontres régionales de retraités. Giorgio Tuti sera l'hôte de notre session d'automne et parlera de « 20 ans de politique des CCT au SEV ». Les délégués pourront aborder d'autres sujets avec lui. Il sera aussi question des transferts à la PV et d'un « sociétariat d'appoint » pour les collègues pensionnés qui veulent garder contact avec leur section d'actifs.

Le Comité central a appris que la

légitimation FIP n'est remise que sur demande aux retraités de plus de 85 ans. Elle reste gratuite. Le PC Roland Schwager a prié les responsables CFF de nous annoncer à l'avenir de tels changements sans que nous l'apprenions par les membres.

Sans tenir compte d'une pétition munie de plus de 300 000 signatures, le Conseil des Etats a décidé de porter à 65 ans l'âge de la retraite des femmes lors de la révision de l'AVS. Le projet passe maintenant au Conseil national. Aroldo Cambi, représentant du SEV et des salariés, a été élu nouveau président du Conseil de fondation de la Caisse de pensions CFF, félicitations. Les mesures Covid-19 rendent le contact avec les membres plus difficile. Les effectifs de la PV sont en baisse et nous espérons qu'ils se replumeront avec les mises à la retraite des baby-boomers.

Falk Marie-José; 1947; veuve de Joseph, Fribourg, PV Fribourg.

Gliott Conrad; 1926; secrétaire d'exploitation, Flims Dorf, PVBienne.

Leyvraz Yvette; 1932; veuve d'Alfred, Onex, PV Genève.

Magnin Georgette; 1925; veuve d'André, Lausanne, PV Vaud.

Morier Gérard; 1937; monteur spécialiste, Thurey, PV Neuchâtel.

Recordon Jean-Paul; 1931; cond. trac. s/rail, Villeneuve VD, PV Vaud.

Von Allmen Louis; 1927; cond. trac. s/rail, Le Landeron, PV Neuchâtel.

Vuarnoz Hubert; 1947; capitaine, Lutry, VPT Lac Léman

LPV

TransN/CFF : soyons solidaires

LPV La sous-fédération LPV du SEV a pris connaissance de modifications dans l'exploitation de lignes ferroviaires entre Buttes et Neuchâtel ainsi qu'entre Neuchâtel et la Chaux-de-Fonds, ceci était connu depuis 2019 lors de l'annonce de la coopération entre les directions des CFF et de transN.

La situation d'alors était diffé-

PV

Retraite : pas à 65 ans

Alex Bringolf Pour sa deuxième séance de l'année, le Comité central PV s'est à nouveau réuni en visioconférence et a dû renoncer à rencontrer les présidents romands.

Des membres fidèles sont obligés de démissionner du SEV lorsque leurs finances sont limitées et qu'ils doivent avoir recours aux presta-

DÉCÈS

Balsiger Rosa; 1926; veuve de David, Echandens, PV Vaud.

Buntschu René; 1945; employé de bureau Brügg BE, PV Biel-Bienne.

RPV

Sopre et Lisa ...

RPV. Le président central Hanspeter Eggenberger a salué les membres du comité central (CC) en composition réduite qui ont assisté à la séance de deux jours à Wildegg. Patrick Rouvinez a assuré la traduction simultanée. Il a été remercié pour cette tâche qui n'est pas toujours facile.

La nouvelle locomotive Aem 940 bénéficie d'une propulsion électrique qui complète les moteurs diesel. Elle dispose du nouveau système ETCS niveau 2 et sa cabine de conduite est équipée de la toute dernière technologie. L'essai de frein automatique se fait au moyen de l'iPad; le mécanicien peut actionner ou désactiver le frein par le biais d'une tablette. Cette fonction devrait remplacer le système actuel. A l'entrée en gare et à la sortie, mais également dans les gares de triage, les wagons sont inspectés avec des caméras pour voir s'ils ne sont pas endommagés. La manoeuvre assistée se fait par le biais de nombreuses caméras pour éviter au mécanicien de manoeuvre de devoir constamment changer de position. Il a une télécommande par radio (TCR) avec un écran qui lui transmet les images des caméras. On se demande toutefois s'il est facile de gérer toute cette électronique et en même temps d'accomplir sa tâche principale, c'est-à-dire la manoeuvre. Lors de son interview, la CEO Désirée Baer a déploré, entre autres, la perte d'environ 30'000 wagons par année, étant donné que la Coop a décidé de cesser sa collaboration avec CFF Cargo.

Sopre fait des siennes...

L'introduction de Sopre est prévue très prochainement pour les spécialistes de la manoeuvre. C'est déjà le cas en Suisse romande, avec toutefois quelques irrégularités non expliquées. Nous espérons et attendons que ce point soit clarifié avant que Sopre ne soit élargi à toute la Suisse pour éviter que l'histoire ne

se répète comme avec l'introduction de Sopre pour les mécaniciens de locomotive.

La radio LISA 2.0. est malheureusement un modèle obsolète. Le réseau 3G sera supprimé en 2023 et d'ici 2024 il faut trouver sur le marché un nouvel appareil radio compatible avec la 4G. Le team de Zurich et le Tessin ont un problème majeur avec le son de contrôle et la recherche de réseau au trafic Voyageurs. Les collègues en ont assez de faire des annonces de dérangement alors qu'ils ne reçoivent pas de feedback et que depuis des années rien n'a changé.

Les comptes annuels, le budget et le rapport annuel pour l'assemblée des délégués (AD) ont été passés en revue. Le CC a pris acte de 3 propositions qui seront mises en votation à l'AD. Une proposition devrait stipuler que les temps de trajet, de s'habiller et se déshabiller doivent être pris en compte à l'avenir avec Sopre. La RPV est à la recherche de 2 délégués CCT remplaçants pour les CFF. Quant à CFF Cargo, il manque 3 délégués et 1 délégué remplaçant. Les personnes intéressées sont priées de s'annoncer auprès de Roger Amsler (amslerroger@bluewin.ch).

Un hommage doit être rendu aux examinateurs des chargements de wagons (PWL). Cela ne doit pas seulement faire partie du profil professionnel. En effet, un mécanicien B100 qui a cette formation est en fait un concentré de 4 emplois en une seule personne. Avec la formation d'examineur des chargements de wagons, une très grande responsabilité est assignée au mécanicien B100 ou spécialiste RCP. Le PC espère une amélioration au niveau des feedbacks, car il a constaté que souvent ses questions restent sans réponse. Divers postes sont à repouvoir dans les COPE et ont été mis au concours. Les personnes intéressées sont priées de s'annoncer auprès du secrétaire SEV en charge.

SECTIONS PV

Reports

PV Neuchâtel/ PV Jura/ PV Valais L'assemblée de la PV Neuchâtel prévue le 4 mai est annulée à cause de la pandémie persistante. Tous les points à l'ordre du jour seront

traités lors de l'assemblée prévue le 14 septembre. Pour les mêmes raisons, la PV Jura reporte avec regret à une date ultérieure l'assemblée du mercredi 5 mai 2021.

La PV Valais doit aussi chambouler son agenda: l'AG du 16 mai 2021 aura lieu le 21 septembre 2021. La rencontre des membres à Ardon prévue le 21 septembre est avancée au 24 juin 2021. La sortie de section 2021 est définitivement renvoyée à 2022.

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 Wylder
Adresse de la rédaction: Journal SEV, Steinerstrasse 35, case postale, 3000 Bern 6; journal@sev-online.ch; 031 357 57 57
Abonnements et changements d'adresse: mutation@sev-online.ch,

031 357 57 57. Abonnement annuel pour non-membres: CHF 40.-.
Announces: Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Laubisrüti 44, 8712 Stäfa; SEVZeitung@fachmedien.ch, 044 928 56 11, www.fachmedien.ch
Pré-press: CH Regionalmedien AG, www.chmediafachmedien.ch
Imprimerie: CH Media Print AG, www.chmediaprint.ch

Le prochain journal paraîtra le 14 mai 2021.

Le délai pour les annonces est fixé au lundi 3 mai à midi, celui de l'agenda au mardi 4 mai à midi.

SOLIDARITÉ

Solidar, l'œuvre d'entraide des syndicats



Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

En cette période difficile sur le plan sanitaire et économique, il nous a semblé pertinent de nous pencher sur une ONG pas comme les autres, Solidar Suisse, dont les origines ouvrières ne sont pas forcément connues. On plonge dans son identité avec son chargé de communication romand, Lionel Frei.

Vous vous souvenez peut-être d'un humain contorsionné pour former une machine à coudre ? L'image est l'œuvre de Solidar ou plutôt l'une de ses dernières campagnes de sensibilisation à l'indécence des conditions de travail dans l'industrie du textile. Une image qui exprime à elle seule l'engagement de Solidar. « Nous sommes actifs dans l'aide au développement par le biais de projets. Mais notre engagement est bien sûr politique car nous estimons que la sensibilisation des habitants des pays du Nord est fondamentale pour faire pression sur les multinationales actives dans les pays du Sud », explique Lionel Frei.

Parmi les dernières campagnes, citons celle pour mettre en lumière les conditions de travail au Qatar sur les chantiers de constructions liés à la prochaine Coupe du monde de football en 2022 ou l'initiative pour des Multinationales res-

ponsable ou « plus récemment sur la récolte de coton au Burkina Faso par des enfants. Cela concerne directement la Suisse puisque des sociétés actives dans sa commercialisation ont leur siège dans notre pays », explique Lionel Frei.

La production de l'huile de palme en Malaisie fait aussi l'objet de critiques: « Nous avons mené des investigations dans deux plantations qui vendent directement et indirectement leur production à Nestlé. L'accès aux soins des travailleurs et travailleuses est inexistant; des enfants y sont employés... Les carences en matière de droits humains y sont criardes », enfonce Lionel Frei.

Besoin de soutien

Solidar n'est pas une ONG parmi d'autres. Elle puise ses racines dans le mouvement ouvrier (voir ci-contre). C'est donc en toute logique que des syndicalistes de l'USS siègent au comité. Son



Plus d'info sur solidar.ch

budget annuel est de quelque 17 millions, dont un tiers de la Confédération, quelque 20% des cantons et communes et un bon quart de donateurs et donatrices individuel-le-s. « On ne pourrait pas être actifs dans autant de pays - 15 actuellement pour 60 projets sans les dons. Il sont

d'autant plus importants que le DFAE a décidé de ne plus soutenir le financement de campagnes de sensibilisation politique suite à la votation sur les Multinationales responsables. Nous le regrettons car nous estimons que ce travail de sensibilisation est crucial. Mais nous allons le poursuivre. Il faut préciser que nous respectons le label zewo. Ainsi, le donateur a la certitude que 80% de son versement va en faveur du projet

qu'il soutient. Les 20% restants sont utilisés pour les frais de fonctionnement de Solidar: 13% de frais de gestion, 7% de frais de collecte de fonds », relève Lionel Frei.

Les syndiqué-e-s peuvent aussi soutenir l'ONG en s'abonnant au magazine de Solidar ou aux newsletters, en signant et en diffusant les pétitions et campagnes « Il n'y a pas de petit geste », conclut Lionel Frei.

De l'Oeuvre suisse d'entraide ouvrière à Solidar Suisse

Solidar Suisse a été fondée en 1936, sous le nom d'Oeuvre Suisse d'entraide ouvrière (OSEO), par l'Union syndicale suisse (USS) et le Parti socialiste suisse (PSS). L'objectif était d'apporter une assistance aux travailleurs et travailleuses frappés par la Grande Dépression de 1929, puis de dispenser une aide humanitaire lors de la guerre civile en Espagne. Son activité s'est développée après la guerre dans le domaine de l'aide et de l'accueil aux réfugié-e-s et requérant-e-s d'asile. Dès les années '90, la montée du chômage a conduit l'œuvre d'entraide à se réorienter dans le domaine de la réinsertion des personnes sans emploi. A l'étranger, Solidar Suisse s'est engagée dès 1949 dans le domaine de la coopération au développement et de l'aide humanitaire. Cet engagement précoce en fait l'une des plus an-

ciennes œuvres d'entraide helvétiques. Depuis la réorganisation de 2005, dix associations régionales assurent les activités de l'OSEO en Suisse en travaillant dans le domaine de l'intégration professionnelle et sociale. L'ancien « département international de l'OSEO », actif dans la coopération au développement, est devenu une organisation indépendante, Solidar Suisse, dont le nom a été adopté en 2011. Il résume son programme : Solidar s'engage pour la solidarité, des conditions de travail décentes, la justice sociale et contre les inégalités extrêmes. Solidar Suisse favorise aussi la participation démocratique et contribue à des programmes humanitaires et à la reconstruction suite à des catastrophes, naturelles et humaines, dans les régions défavorisées.



HORIZONS

Matilde Rosselli

En partant de Jaisalmer - ville importante et magique symbole de la culture du Rajasthan - vous atteignez les frontières du désert du Thar, également connu sous le nom de « désert du Rajasthan » et de « grand désert indien ». Surnommée la ville d'or en

raison de la couleur du grès - la pierre avec laquelle elle est construite - Jaisalmer est la dernière ville que vous rencontrerez en vous dirigeant vers le désert du Thar. Plusieurs familles et touristes indiens visitent ces lieux, où terre et ciel se rencontrent le long

d'un horizon clair et plein de force. Les yeux pleins d'énergie et d'espoir des enfants, qui doivent souvent grandir trop vite, nous invitent à saisir l'instant, à vivre intensément des moments de poésie. Parce que la vie est aussi faite d'instant fugaces.

?

QUIZ

Es-tu incollable?

1. Quelle piste est évoquée par la Dr. Wasem pour améliorer la réinsertion des salarié-e-s malades de longue durée?

- l'achat groupé de billets de l'Euro Million
- la création d'une bourse d'emplois à l'interne commune aux Transports publics
- le recours à des astrologues d'entreprise pour prédire l'apparition d'une maladie

2. Securitrans va être divisée au 1.1.2022, mais avec quelle conséquence?

- Protection des chantiers sera transférée dans Infra CFF et la Surveillance spéciale dans une filiale CFF
- Securitas deviendra actionnaire majoritaire des CFF
- des robots assureront la sécurité aux CFF

3. Que suggère Gilbert D'Alessandro pour le développement futur des CCT dans les ETC?

- la semaine de 3 jours payée 5
- la création d'un fonds commun pour financer les retraites anticipées à 60 ou 62 ans
- la possibilité de conduire son bus en home office

4. Que propose le vice-président du SEV Christian Fankhauser?

- que tous les nouveaux salarié-e-s du transport soient automatiquement syndiqués au SEV
- que l'on fonde les invendus de Pâques pour créer une locomotive en chocolat géante
- que les partenaires sociaux discutent d'un fonds paritaire pour la formation

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 4 mai 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'achats de livres d'une valeur de 40 fr.**

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

Solution du quiz N°4/2021: C/B/B/B

C'est Hans-Ulrich Wüthrich, de Thörishaus, membre de la PV Berne qui remporte des chèques Reka d'une valeur de 40 fr.

SUR LES TRACES DE ...

Nina Grimm, assistante clientèle



Blessée à une main, Nina Grimm était pour une fois chez elle au lieu d'être à bord d'un train.

Chantal Fischer
 chantal.fischer@sev-online.ch

Nina Grimm est ouverte d'esprit, jeune et engagée; elle veut participer aux discussions. Ce sont les conditions idéales pour sa nouvelle fonction au SEV: depuis la fin 2020, l'assistante clientèle des CFF représente les intérêts de la Commission de jeunesse au comité SEV.

Je «rencontre» Nina Grimm devant mon ordinateur car nous nous entretenons via Zoom. En effet, Nina en est à sa deuxième semaine de congé maladie. Une tendinite persistante dans sa main droite l'a contrainte à subir une opération de manière imprévue. Mais lorsque ce journal paraîtra, Nina sera de nouveau à son poste habituel d'assistante clientèle.

Nina Grimm a toujours voulu travailler dans l'hôtellerie ou les voyages. Mais comme elle n'a pas trouvé de place d'apprentissage dans ces domaines, elle finit par faire une formation commerciale. De 2015 à 2018, elle effectue ainsi son apprentissage à l'école professionnelle de Berne. Après de nombreuses postulations et presque autant de réponses négatives, Nina reçoit une réponse positive des CFF pour une formation complémentaire de huit mois en tant qu'assistante clientèle. Cette formation accélérée est réservée aux personnes venant de l'extérieur. En mai 2019 sa formation est terminée et Nina devient assistante clientèle diplômée des CFF. Aujourd'hui, elle exerce cette profession depuis presque deux ans, et elle lui plaît toujours beaucoup: «Les journées ne se ressemblent pas, même si je me retrouve presque toujours plus ou moins dans les mêmes trains lorsque j'effectue le tour du matin, et je connais entre-temps les habitués, raconte Nina. Les gens ne sont pas toujours lunés la même chose, parfois ils sont de bonne humeur, parfois moins, et c'est cela qui rend le travail intéressant.» Notre jeune collègue de 22 ans apprécie aussi de pouvoir traverser toute la Suisse en une journée dans le cadre de son travail. Elle trouve toujours le temps de regarder par la fenêtre pour admirer la campagne. «J'aime aussi la collaboration sur les trains et dans les dépôts – j'ai un bon contact avec mes collègues et c'est important!», ajoute Nina.

Besoin d'évoluer

Avec sa formation complémentaire raccourcie, il n'est pas possible pour Nina d'assumer plus de responsabilités, par exemple en tant que cheffe de train. Cela la dérange à un moment

donné car le travail est un peu trop monotone. Notre assistante clientèle engagée n'hésite pas une seconde et en parle à son supérieur hiérarchique et en juin 2020, elle reçoit la responsabilité d'une apprenante. «Nous nous sommes très bien entendues et pour moi c'était un défi d'accompagner cette apprenante dans sa formation», me confie Nina. Son supérieur reconnaît qu'elle a du potentiel et la motive à suivre le module d'approfondissement. «Après ce cours intensif de deux mois je me suis retrouvée au même niveau que mes collègues qui ont suivi la filière normale. Soudain mes tours de service ont été plus variés et les possibilités de développement se sont multipliées d'un seul coup.»

Durant sa formation aux CFF, Nina adhère au SEV: «Tout d'abord je n'ai pas vraiment prêté attention au syndicat et je ne me rendais pas compte de tout ce que le SEV faisait pour le personnel.» Mais aujourd'hui elle connaît les prestations du SEV et les apprécie. Car pour elle il est très important d'avoir de bonnes conditions d'engagement et un employeur progressiste. «Les collaboratrices et collaborateurs du SEV sont toujours au courant de tout ce qui concerne notre situation et nos droits en tant qu'employés des transports publics. Je me sens en de bonnes mains», affirme Nina.

Depuis l'été 2019 elle fait aussi partie de la Commission de jeunesse du SEV et s'y engage activement. Elle a été recrutée par sa collègue Yasmin Furrer qui l'a invitée une fois à participer à une activité de la Jeunesse. Et lorsqu'à la dernière retraite des jeunes on a cherché à repouvoir le poste de la Jeunesse au comité SEV, voilà soudain que Nina se propose pour reprendre cette fonction! Ainsi, depuis fin 2020, elle représente les intérêts de la Jeunesse au comité SEV. «Pour moi il est très important que les jeunes aussi se fassent entendre et qu'on écoute leurs idées car ils amènent bien souvent un autre point de vue dans les discussions», souligne Nina.

Sur le plan privé, la jeune femme mène une vie peu conventionnelle. Durant son temps libre, elle aime aller aux concerts de hard rock. Mais pas actuellement, on sait pourquoi... «Cela me manque beaucoup de ne pas pouvoir aller aux concerts, tout comme de ne pas pouvoir voyager, qui est l'une de mes autres passions», explique Nina. Un autre de ses hobbies, et celui-là elle peut le réaliser en ce moment, c'est la photographie. «Dernièrement on m'a demandé pour la première fois d'être la photographe d'un mariage», dit-elle avec joie. Nina vit avec ses amis à quatre pattes (des geckos) et à huit pattes (des araignées) à Ostermundigen près de Berne.

ÉGALITÉ COMPLÈTE

Daria Lepori

