



SEV N°7

Le journal du Syndicat du personnel des transports



13 JUIN

Un Oui pour le climat s'impose

Edito de Giorgio Tuti, président SEV



Le 21 mai, la grève pour l'avenir a marqué les esprits.

Dans un contexte de pandémie, la mobilisation qui a déferlé dans les rues suisses est venue rappeler l'urgence d'affronter la crise climatique. Le 13 juin, même si l'on peut estimer que la révision de la loi sur le CO₂ ne va pas assez loin, un rejet du texte ne rendra à aucun moment service à la planète.

L'engagement du SEV dans cette campagne est dans la suite logique de son implication en faveur du transport public que ce soit pour le trafic voyageurs, comme du transfert des marchandises de la route au rail.

Depuis 150 ans, la température moyenne a augmenté d'environ deux degrés en Suisse, soit deux fois plus que la hausse moyenne à la surface du globe.

Au-delà des considérations purement liées à l'environnement, la

loi soumise au peuple le 13 juin propose de réelles perspectives en faveur des transports publics qui sont considérés encore davantage comme une partie de la solution à la crise climatique. La loi prévoit en effet la création d'un fonds climatique qui permettra entre autres de financer l'achat de bus à propulsion respectueuse de l'environnement – par exemple des bus électriques. Et le fonds assure aussi jusqu'à 30 millions de francs par année pour la promotion du trafic voyageurs par rail transfrontalier avec une réactivation des trains de nuit, le but étant d'accélérer l'extension du réseau de trains de nuit.

L'introduction de taxes – notamment sur les billets d'avion – et les hausses maximales de l'essence et des énergies fossiles prévues par la loi sont à l'origine du référendum. Si à l'extrême gauche de l'échiquier politique, on combat

cette loi jugée antisociale, il ne faut pas se leurrer quant aux intentions des référendaires qui ont déposé la majorité des signatures. Qui peut réellement croire que les lobbies de la voiture et de l'industrie pétrolière se soucient réellement de l'équité d'une taxe et du bien-être des bas et moyens revenus ?

La loi applique le principe du pollueur-payeur. Contrairement à ce que les opposants affirment, les bas et les moyens revenus ne seront pas les grands perdants. De nombreuses études montrent en effet que les bas salaires avec une consommation normale profitent de la redistribution des recettes issues des taxes payées par les plus gros pollueurs, soit ceux qui ont un pouvoir d'achat nettement plus élevé.

Ne nous laissons pas abuser par les faux chiffres des opposants: disons oui le 13 juin à la loi sur le CO₂.

Monde d'hommes

Le monde des transports publics est encore très masculin, mais ça change

3

Anyway Solutions

Santé au travail : visite au centre de réinsertion CFF à Cossonay

5

AVS

Plus de 137 000 signatures pour l'initiative en faveur d'une 13e rente AVS

9

Navigation BLS: l'oeil ouvert

La navigation BLS s'attend à une nouvelle perte importante d'ici fin 2021, malgré les indemnités du chômage partiel et les aides financières prévues de la part de la Confédération et du canton. Indépendamment de cela, la navigation sera externalisée dans une filiale à partir de janvier 2022. Dans ce contexte, le SEV demande que les conditions de travail actuelles, conformes à la CCT BLS, ne soient pas péjorées. Afin d'amortir quelque peu les pertes financières attendues sans détériorer durablement les conditions d'emploi, le SEV a convenu avec le BLS de mesures à court terme.

Une plainte contre Cargo?

Le SEV prépare une plainte contre Cargo. L'enjeu? Comme évoqué dans notre journal n°4, les responsables de CFF Cargo ont promis en 2019 aux employés de la manœuvre que les diplômés de la nouvelle formation complémentaire d'examineurs wagons et chargement (PWL) recevraient une prime de 3000 francs par an jusqu'à ce que les nouvelles descriptions de poste soient élaborées. La direction de Cargo remet en question cette promesse, qui n'a malheureusement été faite que verbalement mais devant de nombreux employés. Le SEV reçoit constamment des demandes de PWL pour savoir si et quand ils recevront leurs primes. La direction de Cargo refuse d'effectuer tout nouveau paiement. Il semble que CFF Cargo ne paiera la prime que si elle y est légalement obligée. D'où la préparation de l'action en justice. Le SEV prépare donc maintenant une plainte.

Cherubini syndic de Bex

L'ancien rédacteur du SEV Alberto Cherubini a été élu syndic de Bex (VD) le 16 mai. Socialiste, notre membre SEV a devancé son adversaire Daniel Hediger de 61 bulletins. Toutes nos félicitations à Alberto.

CCT chez VZO

Les premières discussions CCT ont eu lieu récemment entre le SEV et VZO (lac et Oberland zurichois). Pour mémoire, le SEV a remis une pétition à la direction de VZO demandant une CCT.



Harmonisation, pas de dégradation et transparence : tels sont les points importants dans le nouveau modèle de carrière aux lignes de contact.

LIGNES DE CONTACT I-VU

Le nouveau modèle de carrière fait bouger les choses

SEV
journal@sev-online.ch

Ce n'est pas une avancée prodigieuse mais tout de même une nette amélioration : CFF Infrastructure, respectivement le domaine Disponibilité et Entretien (I-VU) lance un nouveau modèle de carrière dans le domaine des lignes de contact. Ce qui est important pour le SEV, c'est la dynamique salariale qui en découle. L'application doit se faire déjà au 1er juin 2021.

Les 290 collaboratrices et collaborateurs des lignes de contact ont été récemment informés du nouveau modèle de carrière. Les CFF ont précisé les points suivants :

- L'objectif est d'obtenir une harmonisation sur le plan national tout en conservant l'organisation structurelle.

- Pas de gradation du personnel sur la base des exigences dans le modèle de carrière.

- Modèle de carrière transparent avec de nouvelles perspectives pour le personnel.

- Harmonisation avec le domaine de la voie. A l'avenir, il y aura seulement huit fonctions au lieu des plus de 30 descriptions de postes actuelles.

Problème connu

Au cours des procédures de consultation, le SEV a fait part de ses remarques concernant ce projet, il a ainsi été possible de poser des jalons et d'obtenir certaines garanties écrites. Cela fait des années que le SEV soulève les problèmes du personnel dans beaucoup d'unités de l'Infrastructure, aussi celle des lignes de contact. Depuis longtemps, on avait constaté une nécessité d'agir.

Tous ces beaux projets doivent être maintenant appliqués correctement et nous verrons si ce sera le cas. Après tout, les informations des CFF ont montré des effets positifs aussi en matière de classification et de salaire.

Le SEV fait remarquer que les nécessités

d'agir ne se situent pas uniquement dans le domaine des lignes de contact. CFF Infrastructure a donné son accord pour lancer une enquête dans d'autres domaines également et une application en temps opportun est planifiée dans d'autres unités.

Les B100 encore dans l'attente

Il y a peu, suite à des négociations dures, le SEV a déjà pu obtenir que 40 collaboratrices et collaborateurs supplémentaires reçoivent chez I-VU l'allocation adaptée au marché prévue pour les B100. Mais le fait que les chefs monteurs LC n'aient pas été pris en considération a causé beaucoup de mécontentements. Avec le modèle de carrière pour les lignes de contact, cette lacune est maintenant comblée. Nous pou-

vons nous en réjouir ! Toutefois un point n'est pas encore résolu de l'avis du SEV : celui de la filière B100 dans le nouveau modèle de carrière.

Les classifications plus élevées peuvent amener la perte de Valida. Selon l'âge et la situation, pour certains, le modèle de carrière représenterait ainsi plutôt une perte qu'un bénéfice. Mais on a assuré par écrit au SEV que les chefs monteurs concernés auraient la liberté de choisir.

Bien souvent, les nouveaux modèles donnent lieu à beaucoup de promesses mais, en réalité, ils ont assez peu d'impact. Toutefois ici, ce sont 50 collaboratrices et collaborateurs qui devront avoir au 1er juin déjà des répercussions concrètes sur leurs salaires, et d'autres améliorations sont attendues.

Enfin compris!

Commentaire de Urs Huber. Il se passe des choses réjouissantes à l'Infrastructure des CFF. Les choses changent, pas partout mais ponctuellement. De quoi s'agit-il ? Depuis des années, le SEV n'a pas loupé une occasion de faire remarquer le manque de personnel qualifié dans de nombreux domaines de l'Infrastructure CFF. Les médias n'ont jamais fait mention des sous-effectifs parmi les monteurs de lignes de contact, les monteurs IS, le personnel de construction de la voie etc. C'était désespérant ! Et alors que pour les mécaniciens de locs P par exemple, la direction et les médias déclaraient qu'il fallait agir, à l'Infrastructure il ne se passait rien. Malheureusement, certains collègues de longue date ont même été dirigés vers la porte de sortie à cause des interminables réorganisations. Il y a des exemples flagrants, qui ne sont pas encore résolus : ainsi le team Ligne de contact de Suisse centrale m'a demandé de l'aide parce que ce team qui, en théorie, devait compter dix personnes n'en compte plus que cinq et que deux autres personnes ont donné leur démission. Ou bien citons l'incident qui s'est

produit dans le tunnel du Gothard : on s'est soudain rendu compte qu'aucun des six mécaniciens de locs B100 présents n'était engagé aux CFF. Ils étaient tous loués ! Il s'agissait en l'occurrence d'assurer l'exploitation mais louer du personnel coûte des sommes astronomiques. La capacité de nombreuses équipes à effectuer des services de piquet n'est réalisable qu'avec une extrême bonne volonté du personnel, qui accepte des solutions transitoires « créatives » et des horaires de travail lourds. Dans l'ensemble aujourd'hui, beaucoup d'améliorations sont donc nécessaires. Mais au moins les responsables ont commencé à examiner les différents domaines et à faire quelques changements. Le SEV en a pris connaissance et s'en réjouit. Il faut espérer que ces efforts n'arrivent pas trop tard et que les nouvelles possibilités seront prises en compte et appliquées rapidement, et qu'il n'y ait pas à nouveau des grands théoriciens qui changeront les chances en problèmes. Car certaines économies risquent à la fin de coûter beaucoup plus cher ! En effet, c'est le marché qui décide et le personnel qualifié est très demandé.

PORTRAIT

Un job de mec?

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev.ch

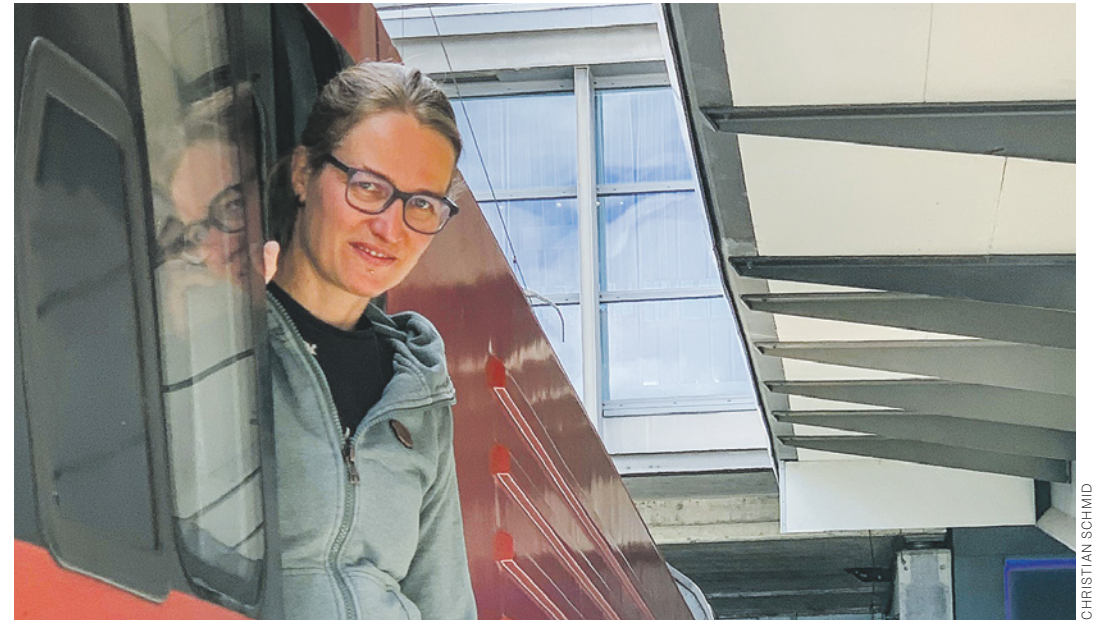
La vie professionnelle d'Esther Weber n'est pas conventionnelle pour une femme en Suisse. En effet, Esther travaille dans un domaine majoritairement masculin : elle est mécanicienne de locomotives aux CFF. Comment s'est-elle retrouvée dans cette position et est-elle à l'aise à son poste? Le SEV le lui a demandé.

Depuis huit ans, Esther Weber transporte les passagers des CFF à travers la Suisse. «En tant que mécanicienne de locs, je prépare le train de manière à ce que les gens puissent bien commencer leur journée. Cette idée me plaît!» nous confie la Bâloise de 43 ans en souriant. De son point de vue, son entrée dans la cabine de conduite a été une bonne décision. Auparavant, elle était conceptrice web – c'était déjà un métier d'homme! – mais elle en a eu assez d'être assise devant son écran d'ordinateur et de travailler aux horaires de bureau. «L'informatique évolue très rapidement. Tu dois toujours rester en éveil et te tenir constamment au courant des dernières nouveautés – je n'avais pas envie de faire ce métier jusqu'à la fin de mes jours!» Esther a donc voulu s'éloigner de son ordinateur et est arrivée plutôt par hasard à la profession de mécanicienne de locs. Après une soirée d'informations, elle a été tout de suite enchantée. «J'avais quelques craintes au vu des nombreux tests à effectuer pour entrer dans cette profession», m'avoue Esther. Mais finalement elle a pu franchir tous les

obstacles et n'a jamais regretté son virement de cap. «Avant, j'ai souvent changé d'emploi mais depuis que je travaille en tant que mécanicienne de locs, je suis au dépôt de Bâle».

Esther s'extasie sur son travail lors de notre conversation, mais n'a-t-elle jamais rien vécu de négatif en tant que «minorité»? «Je ne me suis personnellement jamais sentie rejetée mais peut-être que cela dépend de ma manière d'appréhender les choses: si quelqu'un a un problème, je considère que c'est son problème, pas le mien! Cela m'a permis d'évoluer de manière très positive jusqu'ici.» Toutefois en y réfléchissant, notre mécanicienne de locs convient qu'en cas de perturbation, le bureau d'assistance lui a certainement déjà posé des questions qui n'auraient pas été adressées à un collègue masculin. Et elle ne va pas beaucoup dans les locaux du personnel car les discussions ne l'intéressent pas toujours. Esther voit cependant des côtés positifs à être une femme dans un domaine masculin: «Parfois, les collègues sont plus courtois et plus serviables envers une femme.» Elle a également souvent reçu des feedbacks positifs des usagers lorsqu'elle sort de sa cabine de conduite dans une grande gare. On le remarque toujours, lorsque c'est une femme aux commandes d'un train!»

La profession de mécanicien-ne de locs est pratiquée aujourd'hui encore surtout par des hommes. «Auparavant ce métier était beaucoup plus proche de la mécanique et très physique, un mécanicien de locs devait avoir de la force. Les choses sont un peu différentes aujourd'hui mais dans la tête des gens, ça n'a pas changé», tente d'expliquer Esther. Aujourd'hui, beaucoup



CHRISTIAN SCHMID

d'autres qualités sont requises telles que la délicatesse, le calme et la concentration. Des compétences qui peuvent très bien être assurées par des femmes. Est-on aujourd'hui une meilleure mécanicienne de locs si l'on est une femme? «Beaucoup pensent que les femmes conduisent avec plus de douceur, freinent moins brusquement et sont plus calmes, de manière générale. Toutefois je n'attribuerais pas forcément ces qualités au genre mais plutôt au caractère d'une personne», développe-t-elle.

Cependant les mécaniciennes de locs sont clairement minoritaires. Esther pense qu'à part l'idée qu'on se fait de ce métier comme étant une chasse gardée pour les hommes, il y a aussi le problème des horaires irréguliers. «J'adore travailler en horaires irréguliers. Mais pour les mères qui assurent aujourd'hui encore la plus grande partie du travail d'éducation et d'encadrement, ceci représente un grand défi d'organisation», explique-t-elle. Les CFF ont eu l'idée d'introduire des tours spéciaux pour les mères mais ceci a été pris assez négativement par les collègues masculins. Ils ont eu peur de devoir rouler seulement sur les tours mal aimés.

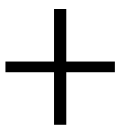
En outre, beaucoup de femmes ont peur de se retrouver toutes seules à des heures très tardives et ceci les retient de faire ce métier. «Selon moi, il faut encore faire ici un grand travail d'information car on peut très bien apprendre comment se comporter dans les situations critiques, et on n'est jamais totalement seule. Je peux toujours appeler quelqu'un au téléphone et en cas de besoin, aussi la police des transports».

Faut-il promouvoir la présence des femmes?

Durant ma discussion avec Esther j'ai une impression fondamentalement positive. Toutefois le fait est que seulement peu de femmes se lancent dans cette voie. Sur le plan européen, on négocie actuellement des mesures visant à rendre le travail dans les chemins de fer plus attrayant pour les femmes (voir encadré) afin de résoudre les problèmes de sous-effectifs et de manque de personnel spécialisé. «Je trouve dommage qu'il faille faire spécialement une promotion pour les femmes afin que cela devienne normal qu'elles évoluent dans ce domaine de travail. Mais bien sûr que je soutiens totalement les efforts accomplis dans ce sens», conclut Esther.

Women in Rail

La Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) ont repris le 18 mai les négociations au niveau européen sur un accord contraignant pour promouvoir l'engagement des femmes dans le secteur ferroviaire. Les négociations se déroulent dans le cadre du Dialogue social sectoriel européen soutenu par la Commission européenne, ont débuté en 2019 mais ont dû être suspendues à cause de la pandémie. Les parties espèrent trouver un accord avant l'été. La part de femmes parmi les cheminot-e-s se monte à 21% seulement et se situe bien en-dessous du taux d'emploi des femmes dans l'ensemble de l'économie (46%). Les entreprises ferroviaires et les syndicats sont persuadés que cette situation doit changer.



Le canton de Berne verse 718 000 francs à la Société de Navigation Lac de Bière (SNLB) pour l'achat d'un nouveau propulseur hybride pour le bateau à moteur «Berna». Par rapport aux anciens moteurs, cela devrait notamment réduire la consommation de diesel de 15 à 20%. «La pandémie de Covid a conduit au fait que l'autofinancement des investissements à venir n'est pas possible», écrit l'exécutif. En mars, il avait déjà accordé une aide corona de 232 000

De nombreux dysfonctionnements s'accumulent aux MBC, les Transports publics de Morges, Bière et Cossonay (VD): non-respect de la CCT et de la LDT, sécurité du personnel et des usagers et instauration d'un management de la peur qui s'est matérialisé par l'annonce de l'intention de licencier pour ses activités syndicales le vice-président de la section, même si la direction se réfugie derrière des motifs chicaniers. Une pétition de soutien signée par les



WWW.AUSLUGSZIELE.SCHWEIZ.CH

MS Berna sur le trajet Bière – Canal de la Thielle – Lac de Neuchâtel – Canal de la Broye – Morat.

EDITH GRAF-LITSCHER répond

Le trafic grandes lignes doit être soutenu

? Suite au nouveau semi-confinement de ce printemps, les CFF ont encore perdu pas mal de clientèle. Le trafic grandes lignes a été particulièrement touché. Pourra-t-il cette fois compter sur l'aide de la Confédération?

La pandémie et les mesures de protection imposées par les autorités telles que l'obligation de télé-travailler sévissent cette année aussi. Le personnel fournit des prestations exemplaires malgré le contexte difficile depuis plus d'une année. La plupart des entreprises de transport ont épuisé leurs réserves financières et la Confédération doit maintenant prendre ses responsabilités, non seulement pour le trafic régional des voyageurs mais aussi pour le trafic grandes lignes, le trafic d'agglomération et les transports touristiques, afin de donner dans ces domaines une perspective de financement fiable. Le Conseil

fédéral doit donc procéder à une adaptation des bases légales. Surtout dans le trafic grandes lignes qui, en principe, fonctionne de manière rentable, des mesures urgentes sont nécessaires. Afin que le financement des transports publics soit garanti partout, il faut trouver une solution équitable et équilibrée entre Confédération et cantons, pour l'ensemble des transports publics. En 2020, en comparaison avec 2019, les voyageurs-kilomètres du trafic grandes lignes avaient baissé de 43,7% selon les CFF. Ce recul va se poursuivre très certainement cette année. Dans les secteurs censés être rentables comme le trafic grandes lignes, les CFF doivent supporter eux-mêmes les pertes. Afin que les économies ne se fassent pas sur le dos du personnel, il faut poser des jalons dans la bonne direction.

Edith Graf-Litscher est secrétaire syndicale SEV-et conseillère nationale. As-tu une question? Ecris-nous à journal@sev-online.ch.

GRÈVE POUR L'AVENIR

L'avenir? Les transports publics

Elisa Lanthaler
elisa.lanthaler@sev-online.ch

Avec le slogan «Public Transport for Future» et en faisant siffler les locs, le SEV a participé le 21 mai à la journée d'action du mouvement climatique. «Les transports publics constituent une partie de la solution.» Tel était le message du SEV lors de la Grève pour l'avenir.

Pour soutenir la revendication d'une extension massive des transports publics (TP), le personnel des TP a porté le badge «Public Transport for Future» en signe de solidarité. De plus, dans toute la Suisse, les locomotives ont sifflé à 11h59. Le message est clair: il est midi moins une pour agir en faveur du climat.

En Suisse, l'ensemble du trafic représente 32% des émissions de gaz à effet de serre. «Dans l'ensemble, les transports publics affichent toutefois de bien meilleurs résultats que le trafic individuel motorisé en ce qui concerne l'empreinte carbone: le trafic voyageurs par les transports publics représente un cinquième du volume de transport mais utilise seulement un vingtième de l'énergie nécessaire», explique Daniela Lehmann, coordinatrice de la politique des transports au SEV. En comparaison avec la voiture, le train a un bilan écologique presque neuf fois meilleur. «C'est pourquoi le SEV demande que d'ici 2050, la part de trafic voyageurs par les transports publics soit élevée à 50% du volume total et que l'on abandonne l'idée que les transports de marchandises par rail puisse être rentable. Il s'agit de service public. Et Daniela Lehmann de rappeler que le rail est le plus écologique des modes de transport et aucun pays n'a de meilleur réseau ferroviaire que la Suisse».



Bon accueil du badge au nettoyage.



Distribution du badge et du tract en gare de Lausanne auprès de la manœuvre.



Nos collègues de TransN à Neuchâtel aussi soutiennent le rôle prépondérant que les transports publics ont à jouer pour résoudre la crise climatique.



Le badge SEV, déjà collector!



Le sourire au guichet, pour donner envie de voyager en transport public!



8000 à Lausanne et 2000 à Genève. Malgré pluie et covid, la foule était présente dans toute la Suisse pour la convergence entre justice climatique et sociale!

SANTÉ AU TRAVAIL

Quand une rupture se termine en jolie fin de carrière

Aude Hänni
journal@sev-online.ch

Grâce à Anyway Solutions, programme de réinsertion des CFF, les employé-e-s profitent d'une transition, appréciable la plupart du temps. Ce modèle pourrait servir d'exemple pour les ETC. Reportage dans les locaux de Cossonay-Penthalaz.

Entourés de bacs de ferraille, de câbles, de papiers recyclés et de déchets électroniques, Americo et Jean-Pierre s'affairent consciencieusement à leurs tâches. Tous deux travaillaient aux ateliers d'Yverdon avant que leur santé ne leur fasse défaut. Depuis respectivement sept et quatre ans, ils ont ainsi intégré la filière recycling et polissage d'Anyway Solutions des CFF à Penthalaz. « Ici, ça me plaît », se réjouit sincèrement Americo. « De toute manière, où est-ce que vous voulez aller à 60 ans ? », renchérit Jean-Pierre, tout en détruisant des documents de vente voyageurs.

Anyway Solutions lancé début 2000

Alors qu'il devient de plus en plus complexe de retrouver un emploi passé un certain âge, les CFF ont, eux, lancé le programme Anyway Solutions au début des années 2000. 110 collaborateurs de plus de 50 ans (ayant exercé au moins 10 ans aux CFF, l'un des critères requis) y sont actuellement employés, en réinsertion suite à une raison médicale, qu'il s'agisse d'un souci de santé récurrent, d'une opération qui ne permette plus d'exercer sur le terrain ou encore d'un problème psychique. Les ateliers sont répartis sur six sites, quatre en Suisse allemande, un au Tessin et un en Suisse romande. Ce dernier, créé à Renens en 2004, a déménagé en 2014 dans un nouvel espace plus important, lumineux et proche de la gare, « un critère essentiel pour qui serait handicapé par une marche trop importante », souligne Yvan Audergon, Team Leader empathique. Empathie, mais aussi fibre sociale et leadership : trois qualités essentielles selon lui pour que vive cette structure, non seulement sociale mais produc-

tive. « Ici, nous ne sommes pas là pour occuper du monde ; les activités sont pensées, utiles pour l'entreprise, et motivantes pour ceux qui y travaillent ! »

À Penthalaz, les 20 collaborateurs s'occupent non seulement du recyclage et du polissage des rouleaux de contact, mais aussi – et surtout – de la révision des relais électromécaniques dont l'impact sur le bon fonctionnement du réseau ferroviaire est primordial. Entre 500 et 600 coffrets passent chaque année par les méticuleuses mains de ces employés. Et ce n'est pas tout. L'an dernier, suite à une demande d'archives, des postes se sont créés pour la numérisation de plans originaux, d'ouvrages d'art et de bien d'autres documents, à l'image d'une pile de dossiers concernant le déménagement de Lausanne à Renens. Grâce à ces nouvelles occupations, plus qu'une épine du pied, c'est une poutre qu'on leur a enlevée, blague Fabienne, arrivée il y a un mois. Car entre l'envie de trouver du travail, et le concret, la différence est bien réelle. « On a de la chance d'être là, avoue Elisabeth, ancienne cheffe de train. Après, on s'en sort comme on peut, et on s'entraide entre collègues. Au final, on ne peut que s'améliorer ! »

Un stage avant un éventuel temps d'essai

La place est évidemment attribuée en fonction de ses capacités physiques et de ses connaissances. Le stage d'une durée de deux semaines se transforme en essai de travail de six mois si le bilan est positif. « Arrivé au bout de cet essai, le contrat est signé. L'idée, c'est vraiment de rester jusqu'à la fin ! », explique Yvan Audergon. Il ne reste d'ailleurs à Fernando qu'un seul petit mois devant lui avant de pouvoir goûter aux joies de la retraite, lui qui révisé des relais depuis 11 ans déjà. « Après avoir travaillé à Cornavin et à l'aéroport, il a fallu tout recommencer à zéro. Aujourd'hui encore, j'ai toujours des petites surprises, sourit-il. Cela demande de se donner de la peine, d'être motivé. Il faut voir le bon côté des choses aussi : il y a plus de souplesse, et fini le travail de nuit ! Mais surtout, c'est une réelle opportunité de rester dans la même entreprise des années durant. »



À Penthalaz, au lieu de changer les rouleaux de contact en laiton noirs et graisseux, les employés les polissent pour qu'ils perdent encore quelques années.



L'avis de Vincent Brodard



Vincent Brodard travaille au service juridique du SEV. Il connaît bien Anyway.

Vincent Brodard, que penser d'une telle initiative?

C'est une solution qui va dans la bonne direction. Je trouve d'ailleurs que c'est la meilleure idée de l'ancien responsable des RH !

Ce n'est pourtant pas donné à tout le monde de changer radicalement de métier.

En effet, il y a un deuil à faire vis-à-vis de son ancienne activité. Il faut compter sur les collègues, la hiérarchie, le case management. J'accompagne justement les gens pour leur donner des informations, les rassurer...

Que pourrait-on souhaiter de plus?

Le défi, c'est de trouver du travail. Je connais une ou deux personnes qui pourraient être éligibles, mais les places sont déjà toutes prises. Soutenons la démarche, mais souhaitons surtout plus de mandats qui pourraient offrir encore plus de postes.

Anyway en Suisse

Les divers sites d'Anyway :

Cossonay-Penthalaz : révision de relais, recyclage, polissage des rouleaux de contact, scanning d'ouvrages d'art, de plans originaux, de dossiers

- **Lyss** : distribution de courrier et de matériel de bureau, assemblage de documents de formation (classeurs, etc...)

- **Trimbach** : pré-assemblage de manuels de composants, test de vue et d'ouïe, travaux de recyclage

- **Altstetten** : nettoyage des vêtements oranges, des appuie-tête de 1ère classe et des ustensiles pour les compagnies ferroviaires

- **Winterthur** : scanning d'archives, révision de relais et des anciennes horloges de gare

- **Bellinzone** : sellerie, entretien de véhicules, fabrication de sacs à dos, de housses, etc...

Anyway dépend de CFF-HR-AGS (employabilité, santé, social). Chaque année, des produits à commercialiser sont pensés par Anyway et se retrouvent sur commerce.sbb.ch/fr/

ANGLE DROIT

Double peine: pas de rente AI chômage réduit

§ Team d'assistance judiciaire professionnelle du SEV

Dans le cadre d'une demande d'invalidité, la première question à clarifier est : a-t-on droit à une rente ? Pour y répondre, on évalue l'atteinte à la santé. La caisse de chômage fait la réflexion différemment : elle se base sur le degré d'aptitude à l'emploi pour définir le versement plein ou partiel des indemnités journalières. Un cas intéressant montre que ces deux décisions peuvent ne pas concorder.

Jacob, qui travaille depuis 17 ans au même poste, a depuis quelques temps de plus en plus de problèmes de stress, il ne dort plus la nuit et se querelle souvent avec ses collègues et son chef. Même après un congé sabbatique et un suivi par son médecin de famille, il ne va pas mieux. On peut même dire que son état empire. Finalement, il est mis en arrêt maladie et son employeur l'annonce à l'AI. Tandis que son absence pour raison de maladie se prolonge, arrive le jour où son licenciement est prononcé. Ceci est effectué dans le respect des dispositions légales et le SEV, auquel on a entre-temps fait appel, ne peut rien entreprendre pour l'éviter. Jacob prend contact avec l'ORP afin de pouvoir toucher ses indemnités de chômage.

Après deux mois, durant lesquels Jacob reçoit les prestations de l'assurance-chômage, l'AI lui envoie un préavis qui le déclare atteint

dans sa santé à 23%. Ceci ne l'aide pas beaucoup car ce taux d'incapacité n'est pas suffisant pour recevoir une rente AI. Etant donné que les chances d'obtenir une correction de cette évaluation par l'AI sont faibles, le SEV et Jacob décident de ne pas contester ce préavis.

Mais c'est alors que s'abat le coup de massue : la caisse de chômage communique à Jacob que selon le préavis de l'AI, il a une capacité de travail de 80% seulement. Ceci se répercute donc sur son aptitude à l'emploi avec, en conséquence, une réduction de ses indemnités de chômage au pro rata. Jacob, qui a entre-temps suivi un cours proposé par l'ORP et qui est à la recherche d'un emploi, ne veut pas accepter cette perte de revenu et le SEV demande à la caisse de chômage une décision susceptible de recours contre laquelle il fait opposition.

Son recours est accepté avec les motifs suivants : les évaluations de l'AI sur l'aptitude à travailler doivent certes être prises en compte par les caisses de chômage mais il faut également vérifier si entre-temps l'incapacité s'est modifiée. En s'appuyant sur divers certificats médicaux qui attestent que Jacob est apte à travailler à 100% et étant donné que Jacob a entre-temps retrouvé un travail, la caisse en déduit que l'état de santé de Jacob s'est fortement amélioré depuis le moment de l'évaluation de l'AI et que l'on peut dès lors en déduire que son aptitude à l'emploi a toujours été de 100%. Ainsi la réduction du gain assuré est annulée et Jacob reçoit un versement rétroactif.

RENÉGOCIATION DE LA CCT

Les employé-e-s des TPF ne paieront pas la crise

Yves Sancey Le ballon d'essai de la direction est en train de se dégonfler. Cette vieille technique de négociation n'effraie guère les employé-e-s qui sont par ailleurs très syndiqués et très soudés. La direction des Transports publics fribourgeois (tpf) a tenté de proposer une mesure inacceptable pour sans doute espérer en faire passer au moins la moitié après avoir fait mine de reculer. Sans dire comment, la direction a informé le 29 avril vouloir augmenter la productivité de 42h par année et par employé-e. Peut-être ce « chiffre magique » a-t-il été inspiré par la proposition de l'Institut Montaigne, le think tank libéral français qui milite pour la suppression d'une semaine de congé payé, ce qui correspond comme par enchantement à... 42 heures !

La délégation syndicale s'était engagée à transmettre début avril le cahier de revendications à la direction, ce qu'elle a fait. Le SEV a été surpris de constater que la direction n'est pas venue avec des propositions concrètes afin de réellement commencer la négociation.

Le SEV se demande si la direction tpf souhaite réellement négocier, étant donné qu'elle ne rentre pas en matière sur les aspects financiers de son cahier de revendications.

Le SEV s'est montré très ferme et s'opposera à toutes formes de dégradation des conditions de travail. Si l'augmentation de la productivité devait se traduire par une péjoration pour le personnel, il se mobilisera. La direction des tpf crie famine au nom de la pandémie. Elle doit certes affronter une baisse des passagers mais, pour les chantiers, l'argent – qui existe pour la pierre mais manquerait pour le personnel – coule à flot, comme pour le centre de Givisiez (120 millions de francs), la gare de Bulle et lignes du Sud (190 mios), la gare de Châtel-St-Denis (60 mios) ou le projet immobilier Velâdzo Bulle (86 mios).

En vue de la prochaine séance de négociation fixée au 2 juillet, le comité SEV-TPF appelle à se mobiliser et à syndiquer les collègues. A la fin, ce sont les membres qui trancheront et décideront du résultat final.

ENGAGEMENT

Florian Ihne, un nouveau juriste pour la Romandie



Sportif, baroudeur et idéaliste, Florian Ihne met son précieux savoir juridique au service du SEV

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Depuis le 1er février, Florian Ihne a rejoint le SEV comme juriste à Lausanne. Il succède à Rahel Weiss et met ses multiples compétences et connaissances du droit du travail au service des membres du SEV.

A seulement 27 ans, le parcours de Florian Ihne impressionne. Non seulement il peut se prévaloir d'un parcours d'études juridiques dans trois universités différentes, mais il parle 5 langues, a visité 26 pays, a pratiqué le handball à un très haut niveau et s'est aussi beaucoup impliqué dans le monde associatif. Sportif, baroudeur et idéaliste, ce Comblin d'origine est depuis quatre mois juriste à 50% au secrétariat régional de Lausanne.

Ce travail de collaborateur juridique au SEV s'inscrit dans une certaine logique car, de tous les domaines juridiques qui ont éveillé sa curiosité, c'est le droit public et particulièrement les droits du travail et des assurances sociales qui l'ont le plus intéressé.

Sa fibre sociale, Florian l'a aussi forgée à travers diverses expériences associatives et professionnelles. Le fait que son père soit employé depuis plus de 30 ans au service informatique des transports publics de la région lausannoise (tl) a achevé de le convaincre de rejoindre le SEV et de mettre ses compétences au service des travailleurs. « J'ai grandi dans cet univers des transports. Enfant, il y avait des fêtes du personnel dans les hangars. »

Son école obligatoire et sa jeunesse, Florian les a passées à la Vallée de Joux, aux Charbonnières, avant de partir à Lausanne, au moment du gymnase, pour y faire du

sport-étude avec des entraînements quotidiens de handball, « un sport de contact ! » Au gymnase, il suit la filière économie-droit : « Le côté idéaliste du droit, défendre la partie faible, m'avait attiré ».

Le bilinguisme qu'offre l'université de Fribourg et sa dimension à taille humaine le convainquent d'y poursuivre ses études de droit. Après une année 2016 où il enchaîne un stage à l'étude du spécialiste en matière de protection des données Me Sébastien Fanti et un séjour de huit mois en Amérique latine avec l'ONG One Action, il s'inscrit en 2017 à l'Université de Zurich pour son Master. Il profite de la possibilité d'un échange possible durant son cursus pour passer une année à Maastricht aux Pays-Bas pour y obtenir un Master et y rédiger un mémoire en anglais.

Florian se réjouit de mettre ses diverses compétences juridiques et linguistiques au service de nos membres pour la Suisse romande, que cela soit des cas complexes d'assurance invalidité ou pour fournir des explications tout au long de procédures parfois complexes et défendre les droits des travailleurs notamment lors de la fin des rapports de travail ou face aux caisses de chômage. Pour les questions d'horaires et de Loi sur la durée du travail (LDT), il peut s'appuyer sur les experts-maison du SEV, René Zürcher et Jean-Pierre Etique, et il travaille en bonne entente avec Vincent Brodard qui assure l'assistance judiciaire professionnelle au SEV depuis de nombreuses années. Sur son temps libre, en plus du sport, Florian aime le théâtre et le cinéma. S'il a renoncé récemment au handball, il s'est lancé depuis dans des compétitions comme Xterra qui combine natation, VTT et une course de trail... à la Vallée de Joux.

IMPRESSUM

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

annuel pour non-membres: CHF 40.-.
Annances: Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Laubisrütli 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 25 juin 2021.
Le délai pour les annonces est fixé au 14 juin à midi, celui de l'agenda au 15 juin à midi.

Meilleurs
recruteurs

RECRUTEMENT

Sandra Ritz: « Il y a énormément de passion au SEV »

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Spécialiste en marketing, Sandra Ritz, 47 ans, est arrivée au SEV le 1er mars comme responsable du recrutement des nouveaux membres. Après trois mois, elle commence à connaître la maison. Ceux qui comptent sur sa recette miracle pour les adhésions devront encore attendre un peu. Entretien.

Elle a de l'énergie à revendre, Sandra. Et ça tombe bien. Le recrutement des nouveaux membres est une priorité absolue depuis des années au SEV pour rajeunir les effectifs avant que la génération du babyboom ne s'en aille à la retraite.

Avec la hausse des présences sur le terrain en ce début d'année, le SEV a fait un choix qui porte ses fruits. Malgré cela, d'autres pistes sont à l'étude.

Sandra, tu es là depuis trois mois et tu sembles t'être habituée comme si tu étais là depuis des années...

Oui c'est vrai que j'ai pu entrer rapidement dans ma fonction. J'ai été très bien accueillie dans l'appareil professionnel. J'ai constaté beaucoup de passion et une grande motivation!

Mon intégration a été rendue plus facile parce que j'ai directement eu à remercier ceux et celles qui ont recruté le plus de nouveaux membres en 2020. J'ai pu plonger dans la réalité de ce modèle extraordinaire «les membres recrutent les membres». L'an dernier, 100 membres SEV ont recruté au moins une personne, 85 en ont recruté au moins trois! Les deux meilleurs ont convaincu 27 collègues chacun (réd. voir ci-dessous). Ces personnes sont une richesse incroyable pour notre organisation et pour c'est une évidence: nous devons nous appuyer sur eux et elles pour nous renforcer. Ces prochains jours, ils recevront leurs cadeaux pour les remercier de leurs efforts l'an dernier. Et pour ceux et celles qui auront convaincu au moins trois membres en 2021, j'aimerais leur offrir un cadeau unique qui suscite des émotions et un souvenir impérissable.

Même si trois mois c'est peu pour proposer des améliorations en termes de recrutement, as-tu déjà des pistes en tête?

Tout d'abord, il est important de dire que le comité du SEV devra faire des choix stratégiques après l'été concernant le recrutement de nouveaux membres. J'aurai donc l'occasion de développer d'ici là des idées concrètes à mettre en place et sur lesquelles le comité se prononce-



CHANTAL FISCHER

ra. Mais comme évoqué plus haut, la passion que j'ai constatée est une force immense pour le plus grand syndicat des transports qu'est le SEV. Cette ambition, cette passion sont des moteurs pour avancer, tout comme la bonne collaboration entre le SEV et les sous-fédérations. Il y a sûrement encore une marge d'amélioration comme dans toute chose - mais les bases sont très solides. Nous faisons énormément pour le recrutement. L'art et le défi consiste à encore mieux coordonner nos actions. Mais encore une fois: les chiffres de ce début d'année sont bons et nous y arrivons grâce au fait que c'est ensemble que nous voulons l'atteindre, que ce soit au sein de l'appareil professionnel, des sous-fédérations et des sections.

Néanmoins, une des pistes consiste à renforcer encore le réseau des meilleurs recruteurs, à proposer davantage d'outils pour convaincre les non-membres et d'augmenter aussi notre visibilité. Même si le SEV est le plus fort des syndicats des transports, il existe toujours des employé-e-s qui ne le connaissent pas ou qui ne savent pas ce qu'il fait exactement.

Tu évoques ce que fait le SEV. Que penses-tu des prestations qu'il offre?

Les CCT sont d'excellente facture, les prestations individuelles, notamment la protection

juridique professionnelle, sont de très haute qualité. La preuve? Nous n'avons quasiment pas de démissions de personnes insatisfaites. Et ça c'est un signal fondamental. Cela montre qu'il n'y a pas d'écart entre ce que nous disons et ce que nous faisons. Nous sommes cohérents avec nos valeurs. Par contre, se syndiquer ne coule plus de source, il est donc impératif d'expliquer encore et encore quels en sont les avantages. Ils doivent être accessibles, tout comme l'adhésion, en un clic. Nous sommes vraiment sur le bon chemin. Nos efforts doivent aussi se concentrer sur les contacts avec les non-membres, physiquement mais aussi sur le plan digital.

.....

Bio express

Dans son parcours professionnel, Sandra Ritz a notamment été directrice de Swiss Hostels, elle a été responsable de la relation clientèle et porte-parole de Cisalpino SA. Elle a aussi travaillé aux CFF comme responsables d'événements. Elle a aussi été oeuvré chez Valais Tourisme comme organisatrice de foires et chargée de promotion. Elle est formée en marketing, ainsi qu'en communication et tourisme. Sur le plan personnel, elle est mariée et mère d'un enfant de bientôt trois ans.

FRITZ HAENNI, PRÉSIDENT VPT-TPF

« Montrons notre présence »

Vivian Bologna Le président de la section VPT-tpf, Fritz Haenni, arrive en tête des meilleurs recruteurs 2020 pour la 2e année de suite avec 27 personnes syndiqué-e-s, ex aequo avec Thomas Giedemann (voir ci-contre).

Fritz, en 2019 tu étais TopWerber et en 2020 aussi. Quelle constance !

Ce n'est pas de la constance, mais de la chance (réd. il rigole). L'une des raisons du succès c'est le travail du bon réseau de personnes sur lequel je peux m'appuyer avant de conclure l'adhésion. Et notre section est solide. L'ensemble du comité tire à la même corde et il faut le souligner!

Un travail d'équipe en somme. Tu as sûrement quelques bons tuyaux à donner...

Le contexte du coronavirus et son lot d'incertitudes a sûrement joué un rôle dans la progression que nous connaissons aux tpf. Avec plus de 600 membres dans une entreprise de plus de 1000 employé-e-s, le SEV est de plus en plus représentatif des besoins du personnel. C'est particulièrement vrai dans les métiers de la conduite, que ce soit dans les bus ou les trains. Notre section s'engage de manière importante en étant présente auprès des collègues, en étant à son écoute et en défendant leurs intérêts. Cela marche particulièrement



YVES SANCY

auprès des plus jeunes qui adhèrent en nombre. Je suis fier d'eux, de la solidarité qu'ils affichent. Longtemps, le prix des cotisations a été un problème, mais maintenant ce n'est plus le cas. Ils et elles remarquent que les prestations que nous offrons valent bien le montant mensuel qu'ils paient. Nous jouissons d'une bonne image car nous ne faisons pas que recruter. Nous nous battons pour les conditions de travail, sans promettre de miracles. Les gens ont sûrement compris que sans syndicat c'est la catastrophe. Actuellement, les négociations CCT sont difficiles, mais nous nous engageons pour l'ensemble des employé-e-s. Il y a d'ailleurs encore du potentiel pour acquérir de nouveaux membres, notamment dans l'administration.

THOMAS GIEDEMANN

Compétence et enthousiasme

Françoise Gehring Thomas Giedemann est un visage bien connu au SEV et dans le monde des transports publics. Depuis le 1er janvier, il est secrétaire syndical SEV à Bellinzone, mais auparavant il a dirigé la LPV Tessin comme militant tenace. Il sait parfaitement que les succès syndicaux sont liés au taux d'organisation. «Le recrutement dépend de divers aspects et le succès n'est pas toujours garanti. Les bons arguments pour convaincre ne manquent pas; il est toutefois important de les trier pour éviter une indigestion d'informations, explique-t-il. On peut évoquer la quantité et la qualité des CCT signées par le SEV, mais aussi son engagement politique afin d'avoir les meilleures conditions-cadres possibles pour le transport public. Dès lors, si le recruteur a du succès, ce n'est pas seulement grâce à lui. C'est le résultat d'un travail d'équipe.»

Thomas Giedemann insiste sur l'importance d'inclure la base: «Les collègues doivent pouvoir se rendre compte de la structure du SEV, qu'ils puissent percevoir tant la composante professionnelle que celle militante. Il est donc important que soient présents, lors de rencontres, tant un-e secrétaire syndical-e qu'un-e militant-e de confiance.»

Après de nombreuses années comme militant, Thomas a donc franchi le pas: «Non-



PATRIZIA PELLANDINI MINOTTI

nêtement, j'en avais assez de la pénibilité du travail de mécanicien après 30 ans de métier. Mon expérience professionnelle est la preuve tangible des problèmes qu'engendrent les tours de service, typiques des transports publics.»

D'après lui, quelles sont les priorités syndicales actuelles dans le monde des transports publics? Thomas n'hésite pas une seconde avant de répondre: «Le néolibéralisme économique continue de faire rage alors qu'il est évident qu'il n'apporte rien à ceux et celles qui doivent gagner leur vie en travaillant et donc à la société entière. En tant que syndicat, nous devons poursuivre notre lutte contre cette idéologie et toutes ses conséquences néfastes.»

COMMISSION CENTRALE ZPV

Déjà plus de 120 membres pour la ZPV Genève

ZPV
journal@sev-online.ch

La première séance du comité central ZPV de cette année s'est déroulée sous forme de visioconférence. C'était une nouveauté pour quelques participants. La commission de gestion ZPV et la présidence ZPV étaient présentes sur place pour la vérification des comptes 2020 et le budget 2021.

La fondation de la section ZPV Genève, qui compte actuellement plus de 120 membres, nous procure joie et fierté. Chapeau! Les prochaines années seront fortement marquées par une grande fluctuation au vu des départs à la retraite, mais en même temps un grand nombre de nouvelles personnes jeunes et motivées sont formées. Nous devons rester vigilants pour le recrutement des membres et expliquer aux jeunes collègues que la CCT et les autres réglementations ne sont pas des cadeaux qui tombent du ciel mais les résultats de longues et rudes négociations. Tout le monde est concerné par le recrutement des membres car un taux d'organisation élevé contribue à renforcer la ZPV et le SEV.

Dès le changement d'horaire 2021/2022, le tronçon Berne - Burgdorf - Olten - Zurich HB - Ziegelbrücke - Coire sera exploité par la Südostbahn (SOB). Au vu de l'occupation des trains, deux cycles d'exploitation seront effectués avec du matériel roulant des CFF. Nous avons exigé que des assistants-clientèle des CFF accompagnent ces deux cycles et que le processus de départ soit fait comme à l'ordinaire aux CFF. Ceci nous a été entre-temps confirmé par la direction de la Production ferroviaire.

L'état du matériel fait souci

L'état du matériel roulant nous cause quelques soucis : pour les nouveaux trains duplex nous constatons que les réparations en attente s'accumulent durant des semaines, voire des mois. Les installations de climatisation, les portes entre les voitures, les poubelles en sont quelques exemples. Dans les voitures à deux niveaux IC-2000 révisées (Projet IC 2020), ce sont surtout les portes d'accès qui sont actuellement en dérangement dans des proportions qui dépassent la normale.

Situation insatisfaisante pour les vélos

Pour le chargement des vélos par les voyageurs, la situation reste insatisfaisante même après l'introduction de l'obligation de réserver. Quelques exemples de ce qui ne fonctionne pas : les numérotations inexistantes ou insuffisantes des voitures, le manque de vision d'ensemble des places réservées, le manque de possibilités pour le personnel de prendre en compte les réservations dans les voitures désignées à cet effet. Nous devons malheureusement aussi constater que les pannes des portes d'accès aux plateformes de vélos et les compartiments pour les bagages défectueux ne sont plus traités avec la priorité nécessaire pour garantir un chargement optimal des vélos. Il

faut ici que les CFF apportent des améliorations sensibles. Entre-temps nous avons constaté que la commission du personnel n'est pas représentée dans le groupe de travail « Vélo » des CFF, ceci après 20 années de CCT et de commissions du personnel !

Concernant la transformation de pauses en interruptions de travail, la ZPV est intervenue. De notre point de vue, CFF Voyageurs fonctionne sur la base d'un horaire annuel et devrait être en mesure de prévoir des tours de service sur toute l'année sans devoir procéder à tout bout de champ à des changements dans les tours. Il s'agit clairement de services récurrents selon l'OLDT, chiffre 25. De plus nous travaillons sur la base d'une rotation annuelle, avec des tableaux de service également annuels.

Nous recevons toujours un très grand nombre d'annonces de prestations ZK sur tous les trains, aussi après 22h. Même les doubles compositions avec deux trains duplex Bombardier d'une longueur de 400 mètres ou deux GIRUNO de 404 mètres sont concernés. Nous ne ressentons actuellement pas d'amélioration au niveau du personnel, contrairement à ce qui a été promis. Nous n'acceptons pas les situations telles que l'accompagnement à un seul agent des très longs trains (qui dépassent la longueur du quai dans les gares), où les voitures qui se trouvent en dehors de la zone utilisable du quai doivent être fermées. Nous demandons ici que le concept d'accompagnement soit révisé sans délai et que la ZPV soit incluse dans les réflexions. Nous avons déjà fait une proposition dans ce sens avec la commission du personnel au début 2021. Nous vous remercions pour vos annonces qui nous permettent d'intervenir auprès des CFF et de faire part des problèmes et des mécontentements du personnel.

Au lieu de terminer enfin les « chantiers » existants dans le projet « Accompagnement de la clientèle 2020 » resp. 2021, on en ouvre constamment de nouveaux. L'exemple le plus récent concerne le partage de la planification des vacances entre le personnel totalement formé et celui qui ne peut effectuer que des fonctions de chef de train sur des véhicules de traction. Pour rappel : en novembre 2020 nous avons demandé à Vincent Ducrot de suspendre ce projet mais jusqu'ici il ne s'est pas passé grand-chose. Et on peut bien suspendre dans tous les sites de magnifiques tableaux d'information bleu ciel mais cela n'aide pas à résoudre les problèmes !

Le 19 mai, lors de l'assemblée des délégué-e-s extraordinaire de la ZPV, les comptes annuels 2020 et le budget 2021 de la sous-fédération ont été acceptés à l'unanimité et décharge a été donnée au caissier René Furrer. Nous remercions notre fidèle collègue pour l'excellent travail accompli. Nous sommes très contents de pouvoir compter sur un si bon caissier !

Au vu de diverses remises de mandats nous recherchons dans les trois régions linguistiques des membres ZPV intéressés à assumer la fonction de délégué-e remplaçant-e à la conférence CCT. Réfléchis : ne serais-tu pas le candidat idéal ou la candidate idéale pour une telle fonction ?

SOUS-FÉDÉRATION RPV

Effectifs stables

RPV Le vice-président RPV Danilo Tonina a salué les participant-e-s à l'assemblée des délégué-e-s et remercié les traducteurs René Zürcher et Yuri de Biasi pour la traduction français-italien. Il a d'abord été question de l'effectif des membres à la RPV. Par rapport à fin 2020, l'effectif au 31.04.2021 affiche seulement 2 membres de moins. Le total se monte actuellement à 1222. Le secrétariat régional SEV de St-Gall souhaiterait faire une action de distribution de hot dogs le 14 juin à RBL, naturellement en respectant les mesures de l'OFSP. Il a également été proposé de faire une action de recrutement à Zurich Herdern au dépôt G. Les dates suivantes sont à réserver pour l'année prochaine: le congrès 2022 aura lieu le 27 octobre, l'AD RPV le 16 mai, la conférence des présidents les 3 et 4 octobre à Brenscino et le CC RPV les 17 et 18 mars à Lausanne.

Kamil s'est proposé comme délégué suppléant à la conférence CCT. Pour les délégués à la CCT CFF Cargo, il manque encore 4 personnes. Peter Zürcher (Section RPV Thurtal) a été nommé remplaçant à la Commission de gestion). Nous le félicitons pour sa nomination et lui souhaitons tout de bon dans sa nouvelle fonction. La CG a proposé que le caissier central ne soit plus tenu au secret professionnel s'il remarque des irrégularités dans le bilan annuel. Ceci a été accepté à l'unanimité. Le rapport annuel, le budget 2022 et les comptes 2020 ont aussi été acceptés.

Stephan Schütz (responsable du service des mutations) avait été invité à s'exprimer au

sujet des chèques Reka et de la carte Reka. Les sections peuvent continuer à commander des chèques Reka auprès du service des mutations du SEV. Les sections reçoivent alors une facture. Quand celle-ci a été réglée, le SEV valide la commande chez Reka et les chèques sont envoyés par la suite à la section. Il n'est toutefois pas clair pendant combien de temps ce processus s'appliquera. La carte Reka ne peut être obtenue que pour un membre et non pas une section, car elle est personnalisée, comme une carte de crédit. Les frais annuels de 8 fr. sont à la charge du titulaire.

A Herdern, le personnel Clean se sent discriminé par le chef de team qui contrôle s'ils ont nettoyé correctement et à quelle heure ils quittent le travail. C'est inacceptable! La journée Clean, prévue le 12.06.2021, a été annulée. La nouvelle est agendée au 15.01.2022 au restaurant Gotthard à Arth-Goldau, avec repas de midi.

Le système salarial CFF a des avantages. L'évolution salariale n'est plus liée directement à l'évaluation du personnel. La progression est même garantie pour les bas salaires. Plus le niveau d'exigences est élevé, plus l'évolution salariale dépend de la répartition effectuée par les chefs et cheffes de team. Ce point a provoqué beaucoup de discussions et soulevé la crainte que des décisions arbitraires ne soient prises. Le SEV a tout mis en oeuvre pour qu'aucune injustice ne soit faite dans les teams, que personne ne touche moins parce qu'un/e autre membre du team reçoit plus.

Dès le 1er juin Sopre sera introduit aussi à Zurich et dans la région Mitte à ZFR (voir en page 10). Chez Cargo, les unités d'organisation ont été renommées et les régions attribuées comme suit: les régions Ouest et Sud deviennent Ouest/Tessin. Les régions Lötschberg et Nord-Ouest seront dorénavant intégrées dans la région Mitte. A cela s'ajoute le site de Goldau. Les régions Limmattal & Zentralschweiz et Est seront réunies dans la région Est à l'avenir. La carte des rayons a vu le jour en 2011, l'objectif de cette carte étant que les mécaniciens de locs B100 circulent dans le rayon attribué. Il existe un groupe de travail pour discuter de ce thème avec Cargo et les SoPa.

Les Transports Publics du Chablais (TPC) emploient plus de 350 collaborateurs-trices et gèrent quatre lignes de chemin de fer régionales, ainsi qu'un réseau de bus s'étendant sur 23 communes vaudoises et valaisannes. Afin de compléter notre effectif, nous recherchons un-e :

CHEF-FE DE CIRCULATION (80-100 %)

(OU ASPIRANT-E CHEF-FE DE CIRCULATION)

Vos missions

Vous assurez la gestion et la circulation des trains et des bus dans le respect de la réglementation, des dispositions d'exécution ainsi que des procédures internes. Vous garantissez la sécurité de notre réseau et en coordonnez le bon fonctionnement. Vous identifiez et anticipez les événements, puis engagez si nécessaire les différents services internes et externes lors de perturbations ou de dérangements ; en fonction de la situation, vous informez les voyageurs et les divers partenaires des décisions prises. Par ailleurs, vous réceptionnez les prises de service du personnel roulant et prenez les mesures nécessaires en cas d'absence.

Votre profil

Vous êtes au bénéfice d'une formation de chef-fe de circulation [ou jugé équivalent] ; pour les aspirant-e-s chef-f-e-s de circulation, vous disposez d'une formation dans le domaine ferroviaire [conducteur-trice de train, agent-e de transports publics, etc.] et êtes intéressé-e à vous investir dans de nouvelles responsabilités. Vous disposez d'une bonne capacité à communiquer avec vos différents interlocuteurs et vous montrez autonome, organisé-e et méthodique. Vous faites en outre preuve d'initiative, ainsi que d'une excellente capacité à trouver des solutions et gérer le stress lié à des imprévus ou des événements particuliers.

Renseignements

M. Olivier Canomeras, chef du département infrastructure, tél. 024 468 03 39

Dossier de candidature

Transports Publics du Chablais SA, Ressources humaines, Place de la Gare 5 / CP 85, 1860 Aigle, par courriel à rh@tpc.ch ou via le portail JobUp - www.jobup.ch

Délai de postulation

15 juin 2021

USS

137 550 signatures pour la 13e rente AVS

USS
journal@sev-online.ch

Stopper la baisse vertigineuse des rentes de vieillesse en renforçant l'AVS et les retraites par répartition : telles sont les priorités décidées par l'Assemblée des délégué-e-s de l'Union syndicale suisse (USS) le 28 mai. L'initiative en faveur d'une 13e rente AVS a été remise avec plus 137 000 signatures. Quant à la réforme AVS 21 qui se profile comme un démantèlement des prestations sur le dos des femmes, l'USS se prépare au lancement d'un référendum.

Les rentes de retraite figureront au cœur de l'agenda syndical ces prochains mois. Les rentes du 2e pilier sont en chute libre depuis plus de dix ans : les personnes qui ont pris leur retraite en 2019 touchent 6,8 % de moins que leurs collègues partis deux ans plus tôt, alors que les cotisations ne cessent d'augmenter. Les femmes sont les plus touchées, puisque leurs rentes de retraite sont en moyenne d'un tiers inférieures à celles des hommes.

Toute réforme de la prévoyance vieillesse doit permettre de rehausser le niveau des rentes pour le plus grand nombre. Il faut donc renforcer le 1er pilier et les retraites par répartition. Le dépôt de l'initiative pour une 13e rente AVS avec 137550 signatures est à la fois un signal et une proposition très concrète dans ce sens. En effet, les rentes AVS ne suffisent pas pour vivre et perdent constamment de la valeur. Président du SEV, Giorgio Tuti a rappelé les problèmes du 2e pilier, souvent occultés : « Avec cette initiative, nous apportons une réponse aux rentes en chute libre dans le 2e pilier et nous assurons le maintien du pouvoir d'achat. »

Et pourtant, le Parlement n'hésite pas à présenter, avec AVS 21, un véritable projet de démantèlement. La moitié des personnes parvenant aujourd'hui à la retraite doit s'en sortir avec une rente mensuelle inférieure à 3439 francs. Les femmes sont encore plus durement tou-



Pour Giorgio Tuti, la 13e rente AVS apporte une réponse aux rentes en chute libre dans le 2e pilier. La rupture des négociations avec l'UE a aussi été un thème.

chées : leurs rentes sont inférieures de plus d'un tiers à celles des hommes. Pour beaucoup d'entre elles, la pauvreté durant la vieillesse est un risque bien réel. Et la situation ne fait qu'empirer : en raison des faibles taux d'intérêt, les rentes des caisses de pensions sont en constante baisse depuis plus de dix ans.

L'autre thème central de l'assemblée des délégué-e-s de l'USS, c'était la rupture des négociations sur l'accord-cadre avec l'Union européenne. C'est grâce aux positions nettes, fermes et constantes des syndicats que la protection des salaires autonome obtenue de haute lutte n'a pas été remise en question : ce constat a été le point de départ de la discussion sur la politique européenne lors de l'Assemblée des délégué-e-s. La

mise en danger des mécanismes de contrôle et de sanction ainsi que la fragilisation du service public qui auraient découlé de la signature de cet accord aurait fait payer un prix bien trop élevé aux travailleuses et travailleurs. L'engagement syndical pour de bonnes relations avec l'Union européenne se fonde sur le principe suivant : les accords conclus doivent apporter des améliorations concrètes et pas des détériorations aux gens qui travaillent en Suisse. Il faut agir contre les nouvelles formes de travail précaire et en faveur de CCT plus nombreuses, en renforçant notamment le travail syndical par-delà les frontières.

Enfin, les délégué-e-s sont revenus sur la crise du coronavirus. Dans plusieurs secteurs, la lutte contre la pandémie a exigé des efforts co-

lossaux, encore insuffisamment reconnus. Dans d'autres, elle a eu pour conséquence une augmentation du chômage et des pertes importantes de revenus. Le travail des syndicats et la solidarité des assurances sociales ont permis de limiter les dégâts. Il reste cependant beaucoup à faire : il n'est pas acceptable que la pandémie se traduise par un accroissement de la précarité et par un creusement des inégalités. En plus de soutenir la loi COVID-19 qui contient la base légale de l'ensemble des aides allouées jusqu'ici, l'USS demande donc des mesures rapides de soutien au pouvoir d'achat, avec notamment la redistribution des réserves excédentaires des caisses-maladie et une meilleure indemnisation du chômage partiel pour les bas salaires.

ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉ-E-S TS

Sylvian Sahli élu vice-président

TS Le 18 mai 2021, notre président central Sandro Kälin a salué les 25 participant-e-s à l'assemblée des délégué-e-s (AD) qui s'est déroulée via Zoom. Les thèmes principaux de cette AD étaient les élections complémentaires et l'exposé sur le domaine MINERVA de CFF Cargo.

Des élections complémentaires étaient nécessaires pour occuper plusieurs fonctions de la sous-fédération TS. Par exemple il a fallu élire un deuxième vice-président central afin de représenter à l'avenir à la présidence TS la division Voyageurs des CFF. Le nouveau vice-président central présenté pour l'élection était le délégué Sylvian Sahli (TS-Romandie) qui travaille aux ateliers d'Yverdon, il a été élu à l'unanimité. Il a aussi été élu membre du comité SEV pour succéder à Roger Derungs. Pour la conférence CCT CFF, les délégué-e-s ont élu Fabrice Finck (TS-Ticino) et David Hochstrasser (TS-Nordwestschweiz) en tant que membres remplaçants. Sandro Kälin souhaite à tous les nouveaux élus beaucoup de force et de plaisir dans leurs nouvelles tâches et re-

mercier tous les collègues pour leur participation active.

Bilan financier positif

Pour TS, l'année 2020 fut positive sur le plan financier. Le caissier central Bruno Senn a pu présenter un rapport de caisse affichant un bénéfice. Le responsable de la Commission de gestion Markus Vetterli a remercié Bruno Senn pour sa manière soignée de gérer les comptes annuels et a demandé aux délégué-e-s d'accepter le rapport de révision. L'AD a remercié le caissier et la CG pour le travail accompli et leur a donné décharge. La cotisation de membre TS reste inchangée pour 2022, selon la décision de l'AD.

Rapport annuel 2020

Dans son rapport annuel 2020 très bien rédigé, Sandro Kälin a mentionné la situation très difficile liée au coronavirus. Avec le semi-confinement dès le 16 mars 2020, toutes les séances et les assemblées de membres ont dû être repoussées. Il a été très difficile d'organiser et de coordonner les séances

et les autres rendez-vous. Malgré tout, les affaires ont continué, de même que les négociations. Tout le monde a dû bien vite apprendre comment participer aux visioconférences. Les détails se trouvent dans le rapport annuel qui figure sur le site internet TS.

Nos orateurs Beat Hager et Jonas Furrer nous ont expliqué l'unité d'affaires Minerva et ses objectifs et responsabilités. MINERVA veille à un développement et une introduction optimale des changements dans toutes les unités de CFF Cargo Production. L'objectif est de garantir un développement et une application sûre, coordonnée et efficace des changements à doses mesurées et supportables pour le personnel. L'environnement et les exigences de notre clientèle changent rapidement. Ces changements nous obligent à rechercher de nouvelles solutions dans les domaines de l'automatisation, de l'optimisation du rendement et de la numérisation. Avec le projet Logistique 4.0 « En route vers l'avenir », CFF Cargo compte améliorer le rendement

grâce à l'automatisation. De plus, une meilleure ergonomie du travail et un plus grand attrait des profils professionnels sont visés grâce aux projets partiels suivants : dernier kilomètre exploitation par une personne; attelage automatique, en fonction dès juin 2021 sur le réseau national; essai de frein automatique; manœuvre assistée; logique de test numérique

Dans la discussion qui s'en est suivie, les orateurs ont répondu de manière compétente aux questions posées. Nous remercions Beat Hager et Jonas Furrer pour leur contribution intéressante. Notre vœu est que les collaboratrices et collaborateurs reçoivent les moyens nécessaires afin que, lors de l'introduction des nouveaux processus, ils puissent continuer à accomplir leurs tâches de manière professionnelle et sûre.

Recrutement des membres

La sous-fédération TS affiche actuellement un effectif de 2151 membres. Entre janvier et avril 2021, il a été possible de recruter 36 nouveaux membres. Tous les responsables du recrutement des sections ainsi que tou-te-s les collègues sont sollicité-e-s afin d'intensifier les efforts. Pour terminer, Sandro Kälin a remercié tous les délégués ainsi que les traducteurs pour leur participation active à l'assemblée virtuelle et a formulé le vœu que l'AD 2022 puisse avoir lieu dans des conditions normales.

SWISS

Au mépris de la loi

SEV-GATA L'annonce par Swiss du licenciement de 780 employé-e-s, a fait l'effet d'une bombe au sein du personnel. Le personnel et les syndicats ont pourtant redoublé d'efforts pour la compagnie et pour le maintien des emplois. En 2020, nous avons mis toute notre énergie dans le paquet d'aide d'environ 1,3 milliard de la Confédération. SEV-GATA a mené de longues négociations avec Swiss sur une CCT de crise acceptée nos membres en février.

SEV-GATA exige une vraie consultation et conforme à la loi qui prévoit qu'en cas de licenciements collectifs les syndicats puissent élaborer des propositions « pour éviter les licenciements, limiter leur nombre et atténuer leurs conséquences ». En imposant une période de consultation de quelques jours, en retardant ou en ne répondant pas aux questions fondamentales et en refusant de fixer un délai réaliste, Swiss donne l'impression de ne pas s'intéresser aux propositions des syndicats.

RPV

Sopre à ZFR

RPV. La Commission centrale (CoCentr) s'est rencontrée le 10 mai à Buchs pour sa séance ordinaire et a discuté des actualités des entreprises et du SEV. Le système salarial est négocié avec les CFF, (cf Journal SEV 06/21). Les CFF lancent une campagne de vaccination, un nombre limité de doses de vaccin est à disposition. On peut s'inscrire en ligne dès le 5 mai et choisir un des 6 lieux différents.

Après le projet pilote avec Sopre

en Suisse romande, dès le 1er juin Sopre est introduit à ZFR aussi à Zurich et dans la région Mitte. Ce qui dérange c'est qu'ainsi, la répartition sur deux mois devient caduque et les collègues connaîtront à l'avenir leur service effectif le 20 du mois précédent seulement. De plus les souhaits de jours libres sur la répartition annuelle ne seront plus confirmés, et les collègues ne sauront qu'avec la parution de la répartition mensuelle (donc le 20 du mois précédent) s'ils

reçoivent ou non les jours libres désirés. Il y a une décision du Tribunal arbitral qui dit que les collaboratrices et collaborateurs travaillant avec des horaires irréguliers doivent pouvoir planifier leur temps libre. Ainsi ce projet qui va être introduit à ZFR va totalement à l'encontre de cette décision. Si ZFR maintient ce projet et ne propose pas aux collègues une possibilité de planifier leur temps libre, nous allons déposer une nouvelle plainte auprès du Tribunal arbitral. Nous ne travaillons pas sur appel et les collègues de ZFR ne le font pas non plus.

La CoCentr a constaté chez CFF Cargo divers changements de personnel, plusieurs cadres ont donné leur démission de leur plein gré. Ceci est très inhabituel car certaines de ces personnes étaient des employés de longue date.

PV FRIBOURG

L'AG et la sortie approchent

PV Fribourg Nous avons le plaisir de vous convier à l'assemblée générale de printemps de notre section qui aura lieu le jeudi **17 juin 2021** à Grolley, à l'Auberge de la Gare, à 10h15. L'ordre du jour sera distribué sur place. Les diplômes d'honneur et les distinctions seront remis à cette occasion aux jubilaires.

L'assemblée sera suivie d'un repas auquel vous êtes convié avec votre conjoint/e, la caisse de section prend en charge les repas, les eaux minérales et le café. Le vin et les autres boissons sont à régler directement au personnel de service. Nous vous invitons à porter un masque hygiénique et à vous désinfecter les mains dès votre arrivée.

En raison de la situation sanitaire, le comité suit de très près les annonces du Conseil fédéral et de

l'OFSP et il se réserve la possibilité d'annuler cette journée au cas où elle ne pourrait pas se dérouler en conformité de la législation.

Le menu proposé est composé de la terrine du chef et garniture de salade – suprême de poulet à l'estragon, riz et légumes – tartelette de vin cuit. Veuillez annoncer votre participation, avec votre conjoint-e au secrétaire, Jean-Louis Scherz, soit par e-mail jlischerz@bluewin.ch, par téléphone ou SMS au 079 252 02 51. Dernier délai : 7 juin, 12h.

La section organise aussi une excursion en Emmental le **6 juillet**. Départ du car «Etoile filante» à 8h30 de Fribourg, aux Grands Places. 8h50 arrêt à Payerne, à côté de la Gare.

Itinéraire : les Grands marais – Kallnach : arrêt café-croissant payé par la caisse de section – Lyss et l'au-

toroute jusqu'à Berthoud puis l'Emmental – Langnau – Schüpbach – Eggwil : repas de midi (soupe du jour, escalope de porc maison, sauce à la crème, nouilles et légumes: Parfait Grand Marnier). Le retour via Röthenbach, très joli parcours avec un point de vue et arrêt à la petite chapelle de Würzbrunnen, puis Worb, autoroute et retour. Participation : CHF 75.- par personne à régler dans le car. Maximum 50 personnes. Le prix comprend : le voyage en car; - le repas de midi, sauf les boissons

Inscriptions jusqu'au 28 juin à : Jean-Michel Gendre, Promenade de Folliéran 11, 1740 Neyruz (Tél. 026 663 80 84 ou j-michel.gendre@bluewin.ch)

Précisez le nombre de participants et le lieu de départ, svp !

PV VALAIS ET PV JURA

Infos importantes

PV Valais/PV Jura Les mesures mises en place par la Confédération et les cantons à cause de la crise sanitaire sont importantes et la planification de nos événements à bref échéance sont pratiquement impossibles. L'objectif reste par contre le même et c'est la santé de la population qui prime avant tout. Le fait de vouloir minimiser la propagation du virus par nos organes compétents est également capital.

De ce fait, nous nous voyons encore une fois dans l'obligation de reporter, voire même d'annuler cer-

taines dates déjà communiquées et vous prions de bien vouloir en prendre connaissance: Assemblée générale: Initialement prévue le 16 mai 2021, celle-ci est agendée pour le 21 septembre 2021 à Brigue. Rencontre des membres à Ardon: prévue le 21 septembre 2021, cet événement est avancé pour le **24 juin 2021** au même lieu. Le comité vous attendra à la gare d'Ardon dès 11:00 heures. A cette occasion, le repas incluant les boissons vous sera proposé au prix imbattable de Frs. 10.- par personne. Délai d'ins-

cription : Jusqu'au 20 mai 2021 chez Walti Schmid par téléphone (079 872 38 32) ou par email (wal.schmid@bluewin.ch) Sortie de section 2021: Est définitivement renvoyée pour l'année 2022 à cause de l'insécurité sanitaire et des raisons d'organisation. Si des questions subsistent, vous pouvez sans autre prendre contact avec un membre du comité de section. Les modifications/maintiens/annulations de nos événements selon l'évolution de la situation seront publiés en temps voulu dans notre presse syndicale SEV et sur notre Homepage.

De son côté la PV Jura, informe que les marches ont recommencé le 20 mai avec la PV Neuchâtel et le 10 juin avec la sortie de Sepp, à Bâle.

Nous vous rappelons que ces marches sont faciles et accessibles à tous.

Les deux comités saluent chaleureusement leurs membres et leur souhaitent de garder la forme.

Bersier Camille; 1935; chef de district, Courrendlin, PV Jura.

Breton Samuel-David; 1953; Château-d'Oex, VPT MOB.

Burdet François; 1929; administrateur, La Conversion, PV Vaud.

Cramatte Francis; 1946; chef de gare, Le Noirmont, VPT du Jura.

Hirt Paul; 1931; contrôleur, Bienne, PV Biel-Bienne.

Kolly Philippe; 1964; chef de train, Marly, ZPV Fribourg.

Menoud Pierre-André; 1968; administration, Châtel-St-Denis, AS Ouest.

Parisod Ginette; veuve de Roland, Lausanne, PV Vaud.

Perroud Colette; 1926; veuve de Gabriel, St-Aubin-Sauges, PV Neuchâtel.

PV BIEL/BIENNE

Assemblée annulée

PV Biel/Bienne L'incertitude en rapport avec la pandémie Covid 19 ainsi que nos inquiétudes pour la santé de nos membres nous obligent à annuler notre assemblée du printemps. Les affaires en suspens se-

ront traitées à l'assemblée d'automne du **jeudi 23 septembre**.

Si aucune autre mesure n'est annoncée par nos autorités fédérales, notre voyage en autocar du **9 septembre** pour Delémont et les Franches-Montagnes aura lieu. En payant Frs 75.- par personne d'ici à la mi-août 2021 sur le CP 25-10462-2, vous êtes inscrits. (les inscrits pour le voyage de 2020 et qui ont déjà payé, restent inscrits). La randonnée du 14 octobre, organisée par Lerch Fritz aura également lieu. Vous trouvez d'autres informations sur notre site internet. Après une année 2021 difficile, nous espérons un retour bientôt normal et nous vous souhaitons une bonne santé.

PV BERNE

Mathilde Chapuis a 100 ans



Max Krieg Mathilde Chapuis a fêté ses 100 ans le 8 avril. Nous avons pu lui rendre visite dans sa nouvelle demeure au «Manoir» de Gampelen.

Auparavant, elle a vécu durant de

longues années avec son mari à Ittigen près de Bern. Nous avons été chaleureusement accueillis lors de notre visite. Nous lui souhaitons tout le meilleur et plein de balades autour du «Manoir».

LECTEUR

CO₂: une loi antisociale



Jean-Claude Cochard
membre de la section
VPT-MOB

En Suisse, dans les centres urbains, on trouve une chaudière de grande puissance tous les 50 mètres pour le chauffage des immeubles, alimentée au gaz ou au mazout dans la majorité des cas. C'est en Térajoules que l'on peut quantifier l'énergie calorifique ainsi produite pour notre consommation phénoménale de chaleur, afin d'assurer notre confort, dans la société thermodynamique dans laquelle nous vivons. Dès lors, une question récurrente se pose: comment va-t-on produire autant de chaleur, avec des énergies de substitution qui devront être neutre du point de vue CO₂ ?

Avant de nous fournir une réponse socialement acceptable, la classe dominante nous impose des taxes dites « incitatives » qui ne tiennent pas compte de la capacité contributive des individus. C'est une tromperie, parce que dans les faits on n'aura pas le choix. Soit on aura les moyens d'assumer le doublement de la taxe sur les combustibles fossiles ou celui de l'assainissement de son logement, soit on n'en aura pas et on basculera dans la précarité, premier pas vers la misère !

Quant à la mobilité des riches, elle n'est pas remise en cause par une taxation vraiment dissuasive sur les carburants. Cela revient à

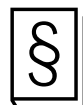
punir les pauvres pour sauver les riches ! Et pour celles et ceux qui n'auront pas les moyens de payer ces nouveaux impôts, assis au bord des routes, ils regarderont passer les grosses SUV de deux tonnes et demie, avec une puissance installée de 500 KW et les avions dans le ciel. Autrement dit, pour la gauche qui soutient l'introduction de la nouvelle loi, il n'y a rien à redire sur le fait qu'avec un revenu confortable, on pourra continuer à polluer la planète sans scrupule !

La redistribution d'une partie du produit de la taxe CO₂ sur les primes de l'assurance maladie obligatoire est une nouvelle mascarade, pour dissimuler l'augmentation continue des coûts de notre système de santé, dominé par les compagnies privées qui versent des gros dividendes à leurs actionnaires. On nous a déjà joué le même scénario, pour nous faire accepter la réforme de l'imposition des entreprises. La reconversion « verte » de notre mode de consommation capitaliste demandera des moyens considérables, que les collectivités publiques n'ont pas, parce que les propriétaires des biens de production ont obtenu des avantages fiscaux énormes et ont accumulé des fortunes colossales, cachées dans les paradis fiscaux. Voilà où il faut aller chercher l'argent pour une transition écologique, socialement supportable pour toutes et tous !

DÉCÈS

DROITS FONDAMENTAUX

Une institution pour les droits humains



Humanrights.ch
journal@sev-online.ch

La pandémie de coronavirus a bien montré que les droits fondamentaux ne vont pas de soi, en Suisse aussi. Les mesures de protection prises par la Confédération soulèvent des questions complexes. Quelles mesures sont proportionnées? Que faire lorsqu'il y a un conflit entre un droit humain, à la santé par exemple, et d'autres droits, tels que la liberté de mouvement et de réunion notamment? Une institution nationale des droits humains (INDH) pourrait jouer un rôle important dans l'approche à adopter lors de futures crises. Le Parlement se prononce actuellement sur un projet de loi en la matière; le cadre financier reste un point de discord.

Après non moins de 20 ans de discussion, le Conseil fédéral s'apprête à créer une institution nationale des droits humains. Ce type d'institution existe dans la plupart des pays du monde et dans 41 des 47 états membres du Conseil de l'Europe. Le projet de loi visant à créer une telle institution sera discuté au Parlement en 2021. Si la Suisse disposait déjà d'une INDH, les questions de société traversant le débat public – et

nombreuses sont celles qu'a suscité la pandémie de coronavirus – pourraient davantage être envisagées au regard des droits humains. Une INDH peut apporter un soutien aux autorités tant aux niveaux fédéral que cantonal et communal dans leur travail. Elle peut aider à ce que la population accepte des mesures qui soient justifiées par des motifs transparents et solidaires. Elle pourrait par exemple démontrer que ces mesures, tant qu'elles reposent sur une mise en balance des intérêts en présence, protègent de la discrimination tout en prenant en compte la protection des libertés individuelles.

La question du respect des droits fondamentaux s'est posée avec une acuité toute particulière lors de la crise du coronavirus, pour les responsables politiques confronté-e-s aux décisions à prendre ainsi que pour chacun-e dans la vie quotidienne. Les mesures ont touché la population dans son ensemble, mais tout particulièrement les membres les plus vulnérables de la société. L'enjeu est de trouver le point d'équilibre entre protection de la santé, accès non discriminatoire aux soins médicaux, droit à la vie et restrictions des droits humains utilisées justement pour préserver ces droits fondamentaux.

La question des limites à ne pas franchir ainsi que celle de la proportionnalité se posent dans un grand nombre de cas. Doivent être évalués du point de vue des droits humains le droit à la vie

privée et à l'autodétermination, les droits de visite des personnes en détention ou dans les EMS notamment, ainsi que la liberté de mouvement des personnes âgées. C'est également le cas pour les mesures épidémiologiques allant du port obligatoire du masque aux certificats de vaccination, voire à la vaccination obligatoire. Il en va de même pour le droit à la santé des travailleur-euse-s. Ces questions se posent aussi lorsque des restrictions à la liberté d'expression et de réunion, voire à la liberté économique, sont appliquées de manière hétérogène dans les différents cantons et les communes, et souvent sans que soit organisé un débat politique. Sans oublier les violences faites aux femmes et les violences domestiques, qui deviennent plus fréquentes en raison des restrictions imposées par la pandémie, ainsi que l'éducation des enfants dans des circonstances difficiles.

En Suisse, peu nombreuses sont les analyses combinant connaissances épidémiologiques et examen des droits fondamentaux. Pourtant, le besoin est réel; une INDH pourrait combler celui-ci. Pour cela, l'INDH doit être dotée des ressources minimales suffisantes. Le montant d'un million de francs suisses proposé par le Conseil fédéral ne suffit pas pour que l'INDH soit à la hauteur de sa mission et des attentes à son égard.

Le Conseil fédéral attribue six tâches à la nouvelle institution, fondées sur des directives

internationales, les Principes de Paris de l'ONU. De ces priorités définies émergent plusieurs questionnements centraux et éclairants pour les tâches à venir:

- **Information et documentation** : existe-t-il des développements précurseurs au niveau fédéral, cantonal ou communal, par exemple en matière de gestion des crises et des conflits, dont il pourrait être intéressant de s'inspirer?

- **Recherche** : Comment répartir les compétences et assurer la séparation des pouvoirs dans une situation spéciale ou exceptionnelle?

- **Conseil** aux administrations publiques ainsi qu'aux entreprises et à la société civile.

- **Promotion du dialogue et de la coopération** : Comment éviter de multiplier les acteurs et les procédures afin de gagner en efficacité et de réaliser des économies ?

- **Education aux droits humains et sensibilisation** : Comment promouvoir les droits fondamentaux auprès des personnes travaillant dans différents domaines professionnels ?

- **Echanges internationaux** : De quelle manière la Suisse peut-elle participer à l'échange international de connaissances et d'expériences ?

La Suisse s'est montrée prête à affronter la crise du coronavirus par des mesures efficaces et coûteuses. La sortie de cette crise ne doit pas se faire au détriment des droits fondamentaux.



JOIE NON-MASQUÉE

Omar Cartulano

Le cri libérateur après une victoire durement acquise, l'équipe du cœur qui revient pour soulever l'un des trophées les plus importants. Le cœur explose de joie et la joie envahit tout. La pandémie a temporairement oublié la magie des gestes les plus

spontanés, notamment la légèreté d'une fête impromptue et débordante d'une foule unie par une même passion. Des matchs pleins d'adrénaline qui se transforment en grandes réjouissances au coup de sifflet final, en embrassades collectives, comme

en 2018, lorsque les supporters de l'Espérance sportive ont célébré leur troisième Ligue des champions africaine dans les rues de Tunis, à quelques mois du centenaire du club. www.ocartu.ch
Instagram : @ocartu

?

QUIZ

Es-tu incollable?

1. Quelle est la proportion de femmes parmi les cheminot-e-s ?

- a. Elle est de 11 %
- b. Elle est de 21 %
- c. Elle est de 31 %

2. Combien de nouveaux membres les deux principaux recruteurs Fritz Haenni et Thomas Giedemann ont-ils recrutés pour le SEV en 2020 ?

- a. 17 nouveaux membres chacun
- b. 24 nouveaux membres chacun
- c. 27 nouveaux membres chacun

3. Qu'est-ce qui n'est pas une revendication du SEV à l'occasion de la « Grève pour l'avenir » ?

- a. La part des transports publics devrait être portée à 50 % du volume total d'ici à 2050
- b. Le transport de marchandises doit être effectué par voie ferroviaire dans la mesure du possible
- c. Le transport de marchandises doit pouvoir être exploité financièrement de manière autonome

4. Quelle est actuellement la profession de Hanspeter Blank ?

- a. Mécanicien de locomotive
- b. Serrurier
- c. Contrôleur technique Cargo

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 15 juin 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°6 / 2021 :
c/b/c/b

C'est Philippe Pallud, Martigny, membre de la PV Valais, qui remporte des chèques Reka d'une valeur de 40 fr.

SUR LES TRACES DE ...

Hanspeter Blank, CTC et formateur



Il faut être en forme pour travailler en extérieur. Hanspeter Blank a pratiqué le handball et s'adonne toujours au cyclisme. Il a le physique. Il aime être dans la nature et bricole volontiers.

Markus Fischer
 markus.fischer@sev-online.ch

Hanspeter Blank a réalisé son rêve : devenir mécanicien de locomotives. Il a suivi ensuite la formation de visiteur. Actuellement, il met sa longue expérience professionnelle de contrôleur technique Cargo (CTC) à disposition des futurs examinateurs wagons et chargement (PWL).

Sa décision de devenir mécanicien de locs, Hanspeter Blank l'a prise à l'âge de cinq ans alors qu'il arrivait tout juste à regarder par-dessus la barrière d'un pont, et qu'un mécanicien qui passait dans une Re 6/6 flambant neuve lui a fait bonjour, juste avant que le train ne disparaisse sous le pont. Pour atteindre son objectif, il a d'abord suivi une formation de serrurier dans l'entreprise de construction de wagons Josef Meyer à Rheinfelden et à 21 ans, il est devenu aspirant mécanicien de locs aux CFF. Durant neuf ans, il a conduit des trains voyageurs et marchandises depuis le dépôt de Bâle. Et un beau matin de juillet 1997, il entraînait avec un train rapide dans la gare de Dornach-Arlesheim tandis qu'une fillette pédalait sur son vélo en bordure de quai. Par chance, elle a été soufflée par la vitesse du train et s'en est sortie indemne.

L'après-midi même, Hanspeter Blank conduisait un train régional et, dans un virage, il a soudainement vu un arbre en travers des rails. Heureusement, le tronçonneuse se trouvait en dehors des voies, mais les branches ont endommagé l'installation de frein du train. Hanspeter Blank l'a tout de même ramené à Bâle à vitesse réduite après avoir éliminé lui-même les défauts. Après cela, il a quitté la fonction de mécanicien de locs sur-le-champ. Le soir, il a raconté à sa femme tout ce qui lui était arrivé. Elle lui a alors appris qu'elle allait bientôt devoir arrêter de travailler car dans un peu plus de six mois, ils allaient être parents.

Hanspeter Blank a pu utiliser ses connaissances de serrurier et de cheminot durant deux ans au centre d'entretien de Muttentz. En 1999, il a effectué la formation interne des CFF, alors de neuf mois, pour devenir visiteur (c'est ainsi que se nommaient alors les CTC) sur les trains voyageurs et marchandises. Dès 2001, il a travaillé au sein du team Cargo à Frenkendorf. Il a contrôlé des trains internationaux dans le terminal suisse tout proche et a conduit les véhicules de service dans les gares et chez les clients. Etant donné que le nombre de clients était en constante diminution, il a été engagé en plus à Kaiseraugst. C'est ainsi que durant les dernières années, les

rayons des CTC sont devenus de plus en plus larges. En tant qu'agent de relève à Aarau, il a dû faire tous les jours quelque 200 kilomètres de voiture et « malgré tout, les wagons contrôlés ne représentaient pas beaucoup plus qu'un train complet ». Pour cette raison, il adhère tout à fait à l'idée de CFF Cargo de former des employés de manoeuvre à la fonction d'examineur wagons et chargement (PWL) afin qu'ils puissent contrôler eux-mêmes les wagons chez les clients au lieu de faire venir exprès un CTC, ou de devoir conduire le wagon dans une gare exprès pour le contrôle. « Si des défauts du matériel roulant ou du chargement sont découverts déjà chez le client, l'entreprise ferroviaire ne doit pas en supporter les coûts. » Il est toutefois bien clair pour Hanspeter Blank que les PWL doivent être formés convenablement. C'est pourquoi en 2019 il s'est montré prêt à assurer avec un deuxième CTC les 13 jours de cours de formation des PWL. En plus, les futurs PWL accompagnent durant sept jours les TKC sur le terrain. S'ajoute à cela un jour de préparation à l'examen. « Durant les cours, je me concentre sur les choses utiles au quotidien et je montre où il est possible de se renseigner sur les détails et les exceptions », explique-t-il. Tous les participants au cours ont réussi l'examen malgré qu'ils ne disposent pas tous du même bagage professionnel ou de la même formation préalable. « L'important, mis à part le bagage intellectuel, est d'être intéressé à la tâche et jusqu'ici, c'était le cas de presque tout le monde. Mais le plus important, c'est d'avoir suffisamment de temps pour effectuer les contrôles. Et là, j'ai mes doutes. En aucun cas, il ne faut effectuer les contrôles techniques et opérationnels (établissement du calcul de freinage etc.) en même temps. Si la même personne doit faire les deux contrôles, elle doit parcourir le train deux fois. » Et bien entendu les PWL ne peuvent pas assumer toutes les tâches d'un CTC confirmé et formé.

Hanspeter Blank aime sa fonction de formateur. Il continue néanmoins de travailler en tant que CTC. Pour lui, l'important est d'avoir de bons contacts avec la clientèle. « CFF Cargo doit y prêter plus attention, même si cet exercice ne paraît pas rentable au premier abord. » Les CTC sont souvent considérés comme des facteurs de coûts car on ne tient pas compte de la valeur de leur travail et à la sécurité, difficilement chiffrables... « Mais l'indemnisation des CTC et des PWL doit être juste en considérant les connaissances nécessaires, les efforts quotidiens pour garantir la sécurité de l'exploitation ferroviaire, les examens périodiques et les horaires irréguliers. »

PRINTEMPS POURRI...

Pigr

