



# SEV N°14

Le journal du Syndicat du personnel des transports



TPF

## Mobilisés comme jamais

▶ p. 5

ÉDITO de Giorgio Tuti, président du SEV

## *Pas de rail sans les femmes*

▶ 6

Les deux associations faitières européennes des syndicats de cheminots (ETF) et des entreprises ferroviaires (CER), ont signé au début de ce mois l'accord « Women in Rail ». Les négociations ont duré presque trois ans et n'ont pas été faciles. L'« année européenne du rail » a favorisé la conclusion de cet accord car en cette année spéciale, la CER voulait elle aussi que le « dialogue social européen du secteur rail » présente à nouveau un succès, 15 ans après l'accord sur le déploiement transfrontalier du personnel ferroviaire.

« Women in Rail » doit permettre d'améliorer les conditions de travail et d'engagement des femmes dans les entreprises ferroviaires en favorisant l'égalité et rendre ainsi le rail plus attrayant pour les femmes. Ceci est aussi dans l'intérêt des entreprises car elles auront grand

besoin d'un surcroît de main d'oeuvre féminine à l'avenir. En effet, d'ici 2035, ce sont environ 40 % des employé-e-s qui partiront à la retraite en Europe. Actuellement, les femmes ne représentent que 20 % des effectifs de la branche, avec de grandes différences selon les pays et les entreprises. En Suisse, par exemple aux CFF, la part de femmes est légèrement plus basse bien qu'elle ait régulièrement augmenté ces dernières années grâce à des mesures ciblées.

Espérons que le rail, en tant que moyen de transport respectueux du climat, transporte davantage de passagers et de marchandises à l'avenir. Ainsi le besoin en personnel augmentera dans l'assistance clientèle et les autres services clientèle, et parmi le personnel des locs, dans le nettoyage, les ateliers, l'entretien des voies, etc.

L'accord contient un grand nombre de mesures et recommandations contraignantes qui concernent en particulier des salaires équitables, de meilleures chances pour les promotions et les carrières, la santé et la sécurité sur le lieu de travail grâce à des infrastructures adaptées aux femmes, les équipements et habits de travail, la prévention contre le harcèlement sexuel, une meilleure conciliation entre la famille et la profession, etc.

Les mesures sont en vigueur depuis le 5 novembre. La CER et l'ETF doivent promouvoir et contrôler leur application parmi leurs membres. Après deux ans, la CER et l'ETF devront rendre compte de leur application à la Commission européenne. Les deux associations ont aussi convenu de renouveler l'accord dans deux ans, sur la base des expériences réalisées jusque-là.

### Externalisation

Externaliser l'entretien des installations de sécurité des CFF? Un projet insensé.

2

### FVP

Le SEV s'est battu pour les FVP. Analyse des changements à venir.

3

### Femmes USS

Le 14e Congrès des femmes USS a décidé d'une nouvelle grève en 2023

7

## Formation

Dans notre dernière édition, nous avons mis la formation au centre de notre journal. Une petite imprécision s'est glissée dans l'encadré de l'interview de Lucie Waser. L'entier de la gestion administrative des cours est bien du ressort de Laura Rittiner au secrétariat central de Berne pour l'ensemble des membres germanophones. En Romandie, c'est Tony Mainolfi qui gère toute l'administration des cours.

## Finances cantonales analysées

L'Union syndicale suisse a analysé les finances des cantons. On constate qu'ils ont traversé la crise du coronavirus de manière relativement confortable. Les dépenses totales dans leurs budgets 2021 ont augmenté de 2,1 milliards de francs. Le bouclage de 2021 devrait néanmoins afficher des dépenses effectives nettement plus faibles. Ceci en raison de l'évolution économique étonnamment favorable et du fait que la Confédération a financé la part du lion des mesures de la crise. En outre, les cantons sous-estiment la part des bénéfices de la Banque nationale ou ne la budgétisent pas du tout. Ainsi, les milliards de la BNS sont utilisés pour constituer une fortune au lieu de soulager les personnes actives et les familles. Parallèlement, de nombreux cantons prévoient de nouvelles baisses d'impôts, qui profiteront en premier lieu aux revenus plus aisés.

## Grève chez Smood

Depuis le début du mois de novembre, des employé-e-s de l'entreprise de livraison de repas à domicile Smood (voir p. 3) sont en grève dans huit villes de Suisse romande. Partout les mêmes problèmes dans cette entreprise partenaire de Migros : bas salaires, frais de déplacement sous-estimés, gestion opaque des pourboires. Les livreurs réclament notamment que chaque heure de travail soit payée et que le travail de nuit soit compensé. Ils veulent aussi la fin des pénalités arbitraires et l'établissement d'un planning au moins deux semaines à l'avance. Avec une estimation prudente de unia des salaires de 15,40 francs de l'heure, le dumping salarial est généralisé chez Smood. Ce dumping contrevient aux CCT et aux dispositions sur le salaire minimum cantonal à Genève et à Neuchâtel. La lutte continue.



### CFF INFRASTRUCTURE

# Installations de sécurité: les CFF vont dans le mur

Michael Spahr  
michael.spahr@sev-online.ch

**Les CFF aimeraient externaliser une partie de la construction, resp. de la rénovation des installations de sécurité à des entreprises externes. Le SEV pense que cet « outsourcing » ne résoudra pas les problèmes et redoute qu'il en créera plutôt de nouveaux.**

Les installations de sécurité dans le domaine du rail et de l'exploitation ferroviaire sont extrêmement complexes et, en cas de perturbation, il faut pouvoir réagir très rapidement, surtout s'il s'agit d'un dérangement à l'appareil d'enclenchement. Les systèmes utilisés pour la surveillance et la gestion de la circulation des trains peuvent être très différents : il peut s'agir de barrières vieilles de 50 ans et autres signaux anciens ou d'installations hightech ultramodernes. En effet, ces installations ont beaucoup évolué durant les dernières décennies et les technologies les plus modernes côtoient des éléments plus anciens aussi bien sur les voies que dans les bureaux de contrôle. Il n'est dès lors pas étonnant qu'il faille avoir une longue expérience et un bagage professionnel approfondi ainsi que de grandes connaissances pratiques pour pouvoir maîtriser ces modèles complexes et avoir les bons gestes en cas d'urgence, afin que la sécurité soit garantie.

#### Manque de personnel qualifié

Et c'est là que le bât blesse : comme dans beaucoup d'autres domaines, les sous-effectifs sévissent aussi dans les installations de sécurité. Parfois les prescriptions légales pour la composition des équipes ne peuvent être respectées qu'avec la plus grande peine et ce problème ne peut pas être résolu d'un jour à l'autre. Les 600 à 700 personnes qui travaillent aux CFF dans le domaine des installations de sécurité ont généralement une formation de plusieurs années à leur actif. Un apprentissage de quatre ans avec CFF, par exemple de polymécanicien ou d'installateur électrique, ne suffit pas. Après l'apprentissage, le personnel fraîchement diplômé doit encore avoir au minimum deux à trois ans d'expérience et terminer une formation complémentaire avec certificat pour pouvoir être engagé pleinement et avoir les capacités pour assumer les piquets. Ceci est important car ces personnes portent de lourdes responsabilités pour la sécurité du trafic ferroviaire.

Jan Weber, président central de la sous-fédération SEV BAU et technicien chef des installations de sécurité aux CFF, exprime parfaitement

le problème : « La main d'œuvre qualifiée est très demandée et en conséquence ces dernières années, en particulier dans le secteur privé, les salaires ont pris l'ascenseur. Les CFF ont loupé le coche à tous les niveaux. On a l'impression qu'ils croient toujours que les gens veulent absolument venir travailler chez eux car ils proposent des prestations de qualité. Mais ce n'est malheureusement plus le cas. » En fait, cela signifie non seulement que les spécialistes ne veulent plus venir aux CFF, mais aussi que ceux qui ont été formés par les CFF s'en vont travailler dans le privé.

Le rachat par des externes de composantes des installations de sécurité est pratiqué depuis longtemps déjà. Mais pour intégrer ces composantes dans la structure complexe des installations de sécurité, et les exploiter et les entretenir, il faut avoir les compétences techniques adéquates qui ne se trouvent qu'aux CFF. Une entreprise externe ne peut générer que partiellement ce genre de compétences et parfois seulement en débauchant du personnel des CFF. Le secrétaire syndical SEV Urs Huber le formule ainsi : « Les spécialistes se trouvent en général au sein des effectifs des CFF, qui sont toutefois en train de se vider. » Et Jan Weber de compléter : « Le message lancé par les CFF est : entreprises externes, servez-vous ! » Ceci donne lieu à une énorme frustration au sein du personnel des CFF. Les employé-e-s sont déjà en situation de stress à cause des sous-effectifs. Ils seront soudain contraints de former en plus des externes ! Ceux-ci ne pourront même pas assumer l'ensemble des responsabilités. Comme le dit Jan Weber : « Sur le papier ou les présentations des responsables de projets tout à l'air rose. Mais si on parle avec la base qui

doit appliquer les décisions d'en haut, on remarque vite que la frustration grandit. »

« Si nous voulons garantir la qualité et la sécurité offertes actuellement par les CFF, il faut renforcer les effectifs aux CFF et non pas contribuer au renforcement des compétences dans les entreprises externes », affirme Urs Huber. Le SEV est très critique en ce qui concerne l'externalisation de secteurs entiers à des tiers. « Il y a encore deux ans, la direction de CFF Infrastructure a assuré que les tâches des installations de sécurité resteraient à l'interne car elles sont trop délicates, vu que la sécurité est en jeu. Si maintenant des externalisations se font quand même, on peut les qualifier de négligence. » On craint également qu'une telle évolution puisse amener une réduction des exigences liées à la sécurité, afin que des externes soient en mesure d'effectuer certaines tâches qu'ils n'arrivent pas à assurer aujourd'hui. « Il n'est pas acceptable que soudain le niveau de sécurité soit revu à la baisse. Si les CFF envisagent de le faire nous le combattons de toutes les manières possibles ! poursuit Urs Huber, car lorsqu'il s'agit de sécurité nous ne plaisantons pas. »

Les CFF savent très bien et depuis longtemps qu'ils ont besoin d'un effectif élevé dans le domaine des installations de sécurité, alors pourquoi n'engagent-ils pas et ne forment-ils pas ces spécialistes ? Ils auraient ainsi d'une part suffisamment de personnel compétent et d'autre part, il y aurait dans la surface suffisamment de gens pour couvrir les fluctuations normales et occuper les postes vacants. Il serait extrêmement important, surtout dans le domaine des installations de sécurité, d'avoir une planification du personnel sur le long terme.

### Investir dans son personnel plutôt qu'externaliser

Commentaire du secrétaire syndical Urs Huber, responsable du team SEV Infrastructure  
Les projets et la communication des CFF ont déjà provoqué de grandes discussions et soulevé l'incompréhension des collaboratrices et collaborateurs, des cadres de base, et aussi des collègues de la planification et de la conception de projets. Le fait est qu'il y a actuellement des sous-effectifs à l'interne, des équipes qui rencontrent des problèmes pour assumer les piquets, etc. Si, en plus, dans une telle situation, une communication est faite pour demander au personnel d'apporter leur aide pour créer des entreprises tierces, l'affront est total.

A maintes reprises, nous avons émis nos réserves envers les décisions prises par les responsables des installations de sécurité lors de rencontres avec CFF Infrastructure. Au lieu de tirer la sonnette d'alarme et de se remettre en question, les CFF persistent à vouloir foncer dans le mur. Pour le SEV, il est bien clair qu'en externalisant l'exploitation des installations de sécurité, les CFF choisissent une voie dangereuse. Au lieu de poursuivre dans de tels plans, les CFF devraient plutôt se préoccuper d'améliorer les conditions de travail du personnel qualifié car la grande responsabilité portée par ces personnes doit être reconnue et non pas externalisée.

## FACILITÉ DE VOYAGE

# FVP: «On a obtenu le statu quo pour 2022 et 2023»

Vivian Bologna  
vivian.bologna@sev-online.ch

**Le SEV s'est battu âprement pour maintenir la qualité de l'offre des FVP pour le personnel du monde des transports, les membres de la famille, ainsi que pour les retraité-e-s. Notre spécialiste des FVP, Vincent Brodard apporte son éclairage sur la nouvelle convention qui entre en vigueur le 1er janvier 2022.**

**Vincent, tu es notre spécialiste des FVP au SEV. Au fond, quels sont les principaux changements qui entrent en vigueur le 1er janvier 2022 ?**

Le premier changement est le prix des abonnements généraux facturé par Alliance Swiss Pass aux entreprises de transports. Ces prix vont augmenter de manière sensible, et presque tripler pour certains. Les employé-e-s n'en sont a priori pas impactés car leur employeur – selon la recommandation de l'Union des transports publics que la Confédération soutient explicitement – est censé leur offrir l'abonnement général 2e classe. Comme jusqu'à présent. Le principe veut également que les sociétés ayant droit aux FVP continuent d'appliquer, en 2022, la solution à laquelle elles ont actuellement recours concernant l'AG-FVP 1ère classe. Quant aux rabais

pour l'achat d'un AG FVP 1ère classe, il est du ressort des entreprises. Ces prochains mois et ces prochaines années, nous serons particulièrement attentifs aux pratiques des entreprises. L'offre FVP est une composante du salaire et elle est très importante pour le personnel!

**Ces hausses de prix ne risquent-elles pas d'être répercutées sur le personnel ?**

Les recettes supérieures qui résulteront de cette hausse des prix facturés aux entreprises iront garnir le pot commun des abonnements généraux. Celui-ci est ensuite redistribué aux entreprises de transports sur la base d'une clé de répartition liée à l'étendue de leur réseau. Dès lors, l'impact financier sur les comptes des entreprises sera moindre. Il n'y a aucune raison de répercuter cette hausse sur le personnel.

**C'est donc le premier changement. Y en-t-il d'autres ?**

Oui, mais ils ne concernent pas des secteurs où nous avons des membres. Le cercle des ayants droit a été restreint. Auparavant, certaines entreprises ou organisations qui gravitent autour des transports publics avaient droit à l'offre FVP. Désormais, seuls ceux et celles dont 80% au moins du chiffre d'affaire est en lien avec l'activité des transports publics peuvent prétendre à l'offre des FVP.



Touchez pas aux FVP. Déjà avant la pandémie, les militant-e-s ont envoyé des signaux clairs.

**Mais les familles des employé-e-s des TP et les retraité-e-s ont toujours droit à l'offre actuelle, contrairement aux pressions de l'Office fédéral des transports...**

L'Office fédéral voulait en effet octroyer uniquement 20% de rabais aux actifs et actives et supprimer l'accès des FVP aux familles et retraité-e-s. Notre mobilisation a payé. Avec les plus de 26 000 signatures engrangées avec notre pétition, nous avons pu obtenir le statu quo pour 2022 et 2023. Cela signifie 50% de rabais pour tout le monde sur l'offre FVP. Et pour les partenaires/conjoints des employé-e-s, ainsi que les retraité-e-s au bénéfice d'un AG-FVP au 31.12.2023 qui le renouvelle sans discontinuer, ce rabais reste de 50%.

**Pour les autres, la musique change au 1er janvier 2024...**

Dès cette date, le rabais sur l'offre des abonnements FVP ne sera plus de 50% mais de 35% pour les ayants droit. C'est le point négatif mais il faut le mettre dans la balance du projet de démantèlement initial. Le verre est à moitié plein plutôt qu'à moitié vide.

Quant aux rabais sur les cartes journalières, les surclassements journaliers et la gratuité de l'abonnement demi-tarif, ils doivent encore faire l'objet de discussions. Nous allons poursuivre nos efforts pour maintenir de bonnes prestations à nos membres. Quitte à le répéter encore et encore: notre taux d'organisation élevé est fondamental dans ce dossier.

## Les principaux points de la convention 2022

Voici les principaux points de la convention FVP 2022 qui lie l'Union des transports publics, Alliance Swiss Pass et les syndicats.

- L'offre FVP est une offre à tarif réduit pour les collaborateurs, les membres de la famille et les retraité-e-s comprenant au moins l'assortiment AG-FVP, le demi-tarif FVP, la carte journalière FVP et le surclassement journalier
- Le principe veut que les entreprises offrent

l'AG-FVP 2e classe à leur personnel et qu'elles maintiennent leurs pratiques actuelles pour l'AG-FVP 1ère en 2022.

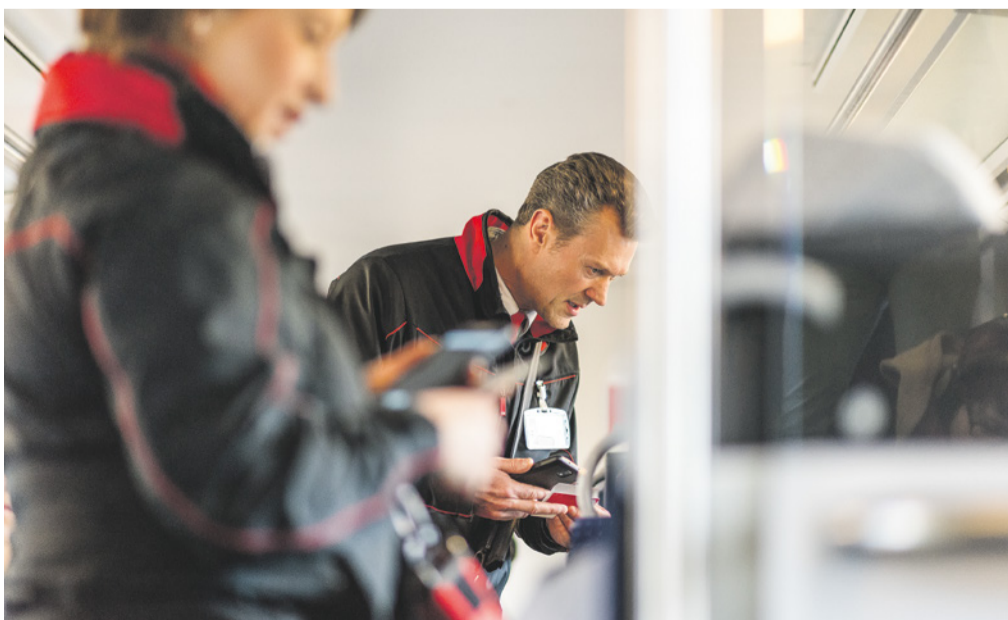
- Le rabais sur l'AG FVP des membres de la famille et des retraité-e-s reste de 50% en 2022 et 2023 pour ceux qui le renouvelle sans discontinuer jusqu'au 31.12.2023. Nous avons pu maintenir les droits acquis. Le rabais passe de 50% à 35% dès le 1er janvier 2024.

+

Les délégué-e-s de l'USS ont également exprimé par une résolution leur soutien plein et entier au personnel de **Smood** en grève dans de nombreuses villes de Suisse romande. Les heures de travail et les frais doivent enfin être payés correctement. Et il est temps que des négociations s'engagent pour de meilleures conditions de travail. Unia a lancé une pétition que l'on trouve sur le site internet du syndicat.

-

Les attaques contre le personnel des trains sont en hausse selon une analyse interne des **CFF** «mais pas de manière significative», affirment-ils aux journaux de CH Media. Contrairement au passé, les CFF s'abstiennent de publier des chiffres concrets dans leur rapport annuel pour ne pas «déclencher un effet d'imitation». Un manque de transparence que le SEV critique car elle permettrait de mieux cerner le phénomène.



Les agressions contre le personnel des trains est en hausse selon les CFF.

**EDITH GRAF-LITSCHER** répond

## Pertes liées au Covid: pas au personnel de payer!

**La pandémie a aussi causé des pertes pour les CFF en 2021, également dans le trafic grand des lignes. Y aura-t-il des aides fédérales pour ce domaine ?**

La crise du coronavirus continue d'amener des pertes financières dans les transports publics. Afin de les atténuer, le Conseil fédéral propose au Parlement un paquet de mesures pour 2021, en faveur du trafic régional voyageurs, du trafic marchandises, du trafic urbain et des offres de transports touristiques, à l'image de 2020.

Comme l'an dernier, le Conseil fédéral considère qu'il n'est pas nécessaire d'octroyer une aide directe aux CFF pour compenser les répercussions de la crise sur les résultats du trafic grandes lignes. Un groupe de travail interdépartemental sous la direction du Département des finances (DFF) examine actuellement les mesures à prendre

afin de garantir un financement durable des CFF.

Nous devons rester vigilants, tant au niveau politique qu'au SEV, face aux travaux de ce groupe de travail, afin qu'il n'avalise pas une mise en œuvre à court terme et sur le dos du personnel de mesures d'économie dommageables pour les transports publics.

Lors de la séance de la Commission des transports (CTT-N) des 22 et 23 novembre, nous avons traité le deuxième paquet de mesures pour les transports publics et dénoncé les lacunes pour le trafic grandes lignes. Nous devons éviter que des visions trop étroites mettent en danger notre modèle de transports à succès en Suisse et que le personnel en paie le prix.

Edith Graf-Litscher est secrétaire syndicale SEV et conseillère nationale membre de la Commission des transports. As-tu une question pour le SEV?

Ecris-nous à journal@sev-online.ch.

## SANTÉ

## Résultat mi-figue, mi-raisin pour la table ronde

**Vivian Bologna** Le SEV avait convié les plus grandes entreprises de transports du pays ainsi que quelques autres de taille moyenne à une table ronde le 5 novembre dernier. Étaient aussi de la partie les syndicats de l'USS actifs dans la branche, le SSP/VPOD et syndicom. Le nom était sans équivoque: «Table ronde pour une solution de branche TP». Il s'agissait de développer avec les participant-e-s des solutions viables sur des thèmes tels que la démographie et la numérisation, mais aussi l'évolution négative des charges psychosociales pour les collaboratrices et collaborateurs des transports publics.

Quel bilan le vice-président du SEV Christian Fankhauser dresse-t-il de cette table ronde? «J'ai pu constater que les conclusions de notre enquête sur la santé au travail qui ont montré une hausse marquée des troubles du sommeil et la hausse du stress au volant chez les conducteurs et conductrices de bus n'ont pas été contestées. Les défis que posent la transforma-



YVES SANCEY

tion digitale et la pyramide des âges dans la branche sont aussi partagés par l'ensemble des participants.»

Malgré ces constats communs et la présentation des solutions propres à chaque entreprise, l'idée d'une solution de branche a été accueillie fraîchement. «Nous sommes convaincus au SEV que c'est le meilleur moyen d'affronter des défis communs à la branche. D'un point de vue financier cela serait sûrement intéressant. D'autres branches s'y sont d'ailleurs attelées

avec succès. Mais notre argument principal c'est de proposer une solution pour le personnel. Une solution de branche aurait un caractère solidaire car les plus petites entreprises n'ont souvent pas la possibilité d'offrir un autre emploi à des personnes qui peuvent travailler mais qui ne sont plus aptes à exercer leur métier de

conduite, relève Christian Fankhauser. Lors de cette table ronde, nous avons pu constater les nombreuses solutions de chaque entreprise: elles concernent la formation, la prévention des accidents, la qualité des tours de service ou les possibilités de retraite anticipée, etc.. Mais nous devons aussi relever que l'idée d'une solution de branche n'est pas encore perçue comme une nécessité absolue, ni comme la meilleure solution.»

Quelle suite donner dès lors à cette table ronde? L'UTP souhaiterait une analyse plus approfondie de la situation et une clarification des prochaines étapes avant que sa commission des ressources humaines ne choisisse ses représentants pour un groupe de travail mixte employeurs-syndicats.

Le SEV est prêt à porter le projet et va donc reprendre contact avec l'Union des transports publics afin que le processus enclenché puisse aller de l'avant dès le printemps prochain.

Retrouve notre dossier dédié à la santé au travail sur [sev-online.ch/fr/nos-priorites](http://sev-online.ch/fr/nos-priorites)

## JOURNÉE VPT ROMANDIE

## Une ambiance combative

**Vivian Bologna et Yves Sancey**  
[journal@sev-online.ch](mailto:journal@sev-online.ch)

**Après trois ans d'absence, la journée VPT a repris ses droits le 13 novembre à Baulmes. Une journée organisée de manière impeccable par la section VPT-Travys. Le ton des discours était résolument combatif!**

Jean-Claude Pellissier a dirigé avec brio les débats et dès les premières prises de paroles, le ton était donné. «C'est la dernière fois qu'une journée syndicale se déroule de cette manière. Les prochaines, dès 2023, mettront davantage l'accent sur les problèmes syndicaux, a relevé Laurent Juillerat, membre de la Commission centrale VPT. Nous ne souhaitons plus donner une tribune aux directeurs d'entreprise pour nous concentrer sur les thèmes syndicaux! Quant aux politiciens, ils ne connaissent que très peu notre réalité. Il n'y a donc pas beaucoup d'intérêt à leur accorder du temps de parole dans nos assemblées!» Laurent Juillerat a aussi critiqué vertement le fait que malgré la crise, «nos riches s'enrichissent toujours plus. Ils doivent payer davantage d'impôts qui financent nos entreprises. L'optimisation fiscale met d'ailleurs une pression insupportable sur nous les travailleurs.»

Le directeur de Travys Daniel Reymond a rebondi avec le sourire: «J'ai donc l'honneur d'être le dernier directeur à m'exprimer devant vous. J'espère que vous changerez d'avis car ces échanges entre partenaires sociaux sont importants.» Il a notamment relevé que Travys a réagi rapidement pendant la pandémie et assuré le paiement à 100% aux 250 employé-e-s. Il a aussi évoqué l'avenir avec les opportunités qu'offre la crise climatique et le développement de la mobilité pour l'extension des transports publics. Le partenariat social est indispensable pour répondre aux défis.»



Les participant-e-s comme les orateurs avaient le verbe combatif.

**La branche doit être attractive**

Le président du SEV Giorgio Tuti lui a donné raison et rappelé qu'à l'échelon européen on a conscience de cette chance pour les transports publics par rapport aux défis climatiques: «Mais pour se développer, la branche doit aussi pouvoir trouver le personnel nécessaire. Lorsqu'on sait que 40% du personnel sera parti en retraite en 2035, il faut être attractif pour attirer du personnel. Les femmes en particulier ne représentent même pas 20% du personnel.» Giorgio a aussi relevé qu'à l'échelon européen, la formation du personnel de locomotive oscille entre 24 heures et 600 heures, ce qui pose évidemment la question de la sécurité, tout comme l'enregistrement du temps de travail par tachygraphe qui n'existe ni en Europe ni en Suisse, avec le risque de dumping que cela comporte: «En Europe, on peut entendre que des mécanos peuvent rouler 18-19 heures sans pause. Il faut combattre ce genre de situations pour que la branche soit intéressante pour

attirer les jeunes et les femmes.»

Giorgio Tuti a aussi relevé d'autres points syndicaux prioritaires: la question des retraites notamment avec la réforme AVS21, mais aussi le projet évoqué par l'ancien président du PLR Fulvio Pelli qui voudrait baisser les rentes actuelles: «Comme syndicats, nous sommes actifs pour la 13e rente AVS et combattons la baisse des taux de conversion dans le 2e pilier.»

Il est aussi revenu sur la politique

D'autres photos dans l'article web dédié à la journée VPT.

contractuelle et les négociations dans les entreprises qui pour certaines veulent faire des économies sur le dos des conditions d'engagement: «Nous ne lâcherons pas sur ces points. Pendant la pandémie, le SEV a cherché et trouvé sur le plan politique des moyens pour la branche et vous avez garanti que le système fonctionne. Ce n'est donc pas au personnel de payer le prix de la pandémie.»

Cette assemblée a été marquée par d'autres paroles très fortes. Le président de la section Travys, organisatrice de l'événement, n'a pas manqué de plaider pour des sections actives et aussi représentatives que possible: «Je suis très heureux d'être là. Enfin, on se retrouve!, s'est réjoui Julien Magnanou. Allez voir vos membres. C'est important que chaque secteur ait un membre au comité. C'est fondamental pour avoir une visibilité globale de la situation dans l'entreprise.»

**«Le nombre d'actifs augmente»**

Le président central VPT Gilbert D'Alessandro était aux anges de pouvoir revoir les membres. Il a insisté sur l'importance du recrutement: «Cette année, la VPT a déjà convaincu 500 nouveaux membres. L'une des meilleures années depuis 10 ans! Ce qui est particulièrement réjouissant, c'est que le nombre d'actifs est en constante augmentation. Ce n'est pas un hasard. Avec Christian Fankhauser, nous oeuvrons pour que l'appareil syndical soutienne les actions des sec-

tions. Le temps des négociations calmes est révolu. Regardons par exemple ce qu'il se passe aux tpf!» Chez les retraité-e-s, la situation est moins réjouissante. «Nous devons convaincre ceux et celles qui partent en retraite de rester. Ils et elles bénéficient des mêmes prestations que durant la vie active. Les conseils juridiques du SEV sont toujours utiles sur les questions concernant les caisses de pensions, l'AVS ou les prestations complémentaires. Les rabais individuels sont nombreux alors que la cotisation est réduite de moitié. Enfin, il est important de rester par solidarité: les retraités actuels ont construit le SEV d'aujourd'hui. On est forts que si on est nombreux!»

**La santé au travail se dégrade**

Le vice-président du SEV Christian Fankhauser était le dernier orateur invité: il a rappelé les éléments des dernières enquêtes sur la santé au travail dans la branche bus: «Nos enquêtes montrent que la santé se dégrade. Les facteurs externes impactent la conduite des conducteurs. En 2008, le stress était au-dessus de la moyenne nationale. Ce stress a diminué en 2018. Il n'a pas disparu, mais il est intégré, banalisé. On le constate par la hausse flagrante des troubles du sommeil et des troubles digestifs. Notre enquête a suscité l'intérêt de l'uni de Lausanne qui veut en refaire une avec nous en suivant des conducteurs sur l'entier de la carrière.» Il a aussi évoqué la table ronde avec les entreprises (voir ci-dessus). Deux prises de parole des participants ont mis un terme à la matinée: l'un pour critiquer vertement la suppression du Régional des Brenets, qui sera remplacé par un bus électrique. «On utilise les fonds d'infrastructure ferroviaire pour un projet routier...» Le mot de la fin est d'un jeune mécano des tl: «Je vous suis reconnaissant pour nos conditions de travail. Oeuvrons pour que nous soyons toujours une grande famille, celle des cheminots»

TPF

# Le personnel mobilisé comme jamais

Yves Sancey  
yves.sancey@sev-online.ch

**Très mobilisés dans une salle de la Grenette électrique et pleine à craquer à Fribourg le 18 novembre, plus de 140 salarié-e-s des TPF ont fait entendre leur mécontentement face aux attaques de la direction et sa volonté de dégrader leurs conditions de travail. Ils lancent une pétition pour de vraies négociations et une CCT de haut niveau. En cas de réponse insatisfaisante de la direction, les signataires s'engagent à participer à d'autres assemblées pour décider des mesures nécessaires.**

« Cela fait longtemps qu'il n'y a pas eu autant de personnes à une assemblée. Une salle pleine à craquer, sans compter les 114 personnes excusées, c'est excellent. Je suis très content ! Les gens sont chauds et ils ont bien compris qu'il faut être

solidaire et qu'il ne faut pas se laisser diviser par la direction ! Avec la pétition que nous avons lancée, les gens voient que ça bouge et ils ont montré qu'ils sont prêts à participer. Le comité et notre secrétaire syndical font un top job », résume Fritz Hänni, président de la section SEV-tpf. « Cette assemblée fera date. La direction sort la sulfateuse sur vos conditions de travail. On entre dans une période de lutte mais avec une très bonne dynamique au niveau de la syndicalisation et de la mobilisation », reprend à son tour Pablo Guarino, secrétaire syndical SEV.

L'ambiance devient même électrique quand un représentant du personnel lit une lettre de la direction qui a fait réagir la salle et un Gilbert D'Alessandro, conducteur de bus aux Transports publics fribourgeois (TPF) et président central VPT très applaudi : « Je n'ai jamais vu une chose pareille. Je n'ai jamais vu un directeur demander à une section de lire sa lettre. Cela ne se fait pas. Baisser nos conditions de travail ? Ça, ça n'ira



Une assemblée combative qui fera date aux TPF. Plus de 140 personnes vont faire signer la pétition.

pas ! La Confédération a débloqué près d'un milliard pour les transports publics. L'argent est là et nous ne devons pas payer la crise ! Ce soir, c'est le premier coup qu'on lance. En 25 ans, je n'ai jamais vu autant de personnes dans une salle. Une telle mobilisation, c'est du jamais vu ! Mais le chemin sera long et on aura besoin à chaque fois que vous soyez là », s'enthousiasme-t-il également.

Depuis le début des négociations, en mars déjà, le SEV a clairement informé la direction qu'il n'acceptera pas de dégrader les conditions de travail du personnel des TPF. Pourtant, la direction se refuse à ouvrir de vraies négociations et s'obstine à vouloir faire des économies sur le dos du personnel. Ce rejet en bloc des revendications pour valoriser les conditions de travail n'est pas digne d'un véritable partenariat social.

Le SEV avait donc décidé mi-octobre de suspendre les négociations sur la nouvelle CCT (cf. notre dernière édition). Il combat plusieurs points comme la baisse du nombre de jours de

vacances, la fin des bonus pour les chauffeurs qui roulent en ville ou qui assurent les liaisons spéciales, comme le transport de supporters ou encore la fin du temps alloué pour les visites médicales des femmes enceintes.

La direction, qui a déclaré regretter cette suspension des négociations, parle d'un contexte qu'elle qualifie de difficile, notamment en raison de la pandémie et de la concurrence. Rien qui ne justifie de revoir à la baisse l'organisation du temps de travail, d'autant que la compagnie a reçu des aides et qu'elle investit massivement dans des projets immobiliers.

Le SEV ne négociera pas sur cette base d'austérité. Les négociations reprendront à condition d'obtenir des propositions convenables. C'est ce que demande la pétition lancée par l'assemblée générale et adressée à la direction TPF. « Il faut que tout le monde aux TPF la signe pour obtenir une bonne CCT », conclut Fritz Hänni prêt à se battre, comme les 140 personnes présentes.

PUBLICITÉ

## Investir dans le développement durable, oui mais comment?

**Comment, au milieu d'une pléthore de placements proposés, identifier ceux qui sont à la fois durables et prometteurs? Comment opère-t-on la sélection des placements durables?**



Nous estimons que les arguments plaidant en faveur des placements durables sont solides et nombreux. Vous investissez votre capital en fonction de vos valeurs, animés par la volonté de faire bouger les choses. Parallèlement à cela, des critères de sélection

durables vous aident à prévenir les risques et à tirer profit d'entreprises particulièrement prometteuses. Le fait que les placements durables génèrent des rendements comparables à ceux des placements conventionnels fait aujourd'hui l'unanimité.

**Comment opère-t-on la sélection des placements durables?**

Dans le monde des finances, il n'existe pas de règles universelles. Certains prestataires appliquent des critères très stricts, d'autres des normes beaucoup moins contraignantes. À la Banque Cler, nous avons une conception très claire de ce qui doit figurer dans notre offre et de ce qui doit en être exclu. Et comme nous prônons la transparence, nous vous expliquons comment nous choisissons les placements durables que nous vous recommandons.

Placements durables: un processus de sélection en quatre étapes. Pour en savoir plus: [cler.ch/placements-durables](http://cler.ch/placements-durables)

**Et comme membre du SEV, vous recevez une prime de 10 % sur vos versements dans la Solution de placement Durable.** Conditions, dispositions et offre complète sur [cler.ch/sev](http://cler.ch/sev)

Ces données revêtent uniquement une visée publicitaire et ne représentent pas un conseil en placement. Pour les Solutions de placement, nous renvoyons au site [cler.ch](http://cler.ch)

**À la Banque Cler, vous en avez plus pour votre argent!**

En 1927, l'Union syndicale suisse faisait partie de nos fondateurs. Aujourd'hui encore, nous privilégions les relations partenariales avec les associations et syndicats.

Comme membre du SEV, vous bénéficiez de conditions exclusives: p. ex. des hypothèques pour votre résidence principale avec un rabais de 0,2% sur nos taux d'intérêt publiés pour nos hypothèques à taux fixe et à taux variable. Vous obtenez un rabais supplémentaire de 0,1% à partir d'un avoir de 50 000 CHF déposé chez nous.

Pour consulter les autres conditions préférentielles, cliquez ici: [cler.ch/sev](http://cler.ch/sev)

Contactez-nous!  
0800 88 99 66 et  
[kooperation@cler.ch](mailto:kooperation@cler.ch)

Bank  
Banque  
Banca

**CLER**

## ANGLE DROIT

## La formation continue, un droit ?

**§ Assistance judiciaire du SEV**

**Comme de coutume chaque année, quand les feuilles d'automne tombent, Max se met à réfléchir à son avenir. Il commence à faire bien froid dehors et il pourrait faire quelque chose d'utile à l'intérieur. Il se demande alors s'il ne pourrait pas ou devrait pas suivre une formation et si il y a droit. Qui en assumerait les coûts? En effet, ce n'est pas vraiment bon marché.**

Le droit du travail ne contient pratiquement aucune disposition concernant la formation continue. Seule une disposition stipule que le temps de travail consacré à une formation complémentaire ou continue doit être

pris en compte dans le temps de travail maximum autorisé (art. 13 al. 4 de l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail OLT 1).

Ainsi, on peut conclure qu'il n'existe pas de réglementation pour le droit à la formation continue. Selon la loi, les collaborateurs assument leur responsabilité personnelle concernant leur propre perfectionnement, alors que, de son côté, l'employeur est tenu de favoriser l'activité en question. Si le droit à la formation continue n'est pas directement stipulé dans la loi, il figure toutefois dans plusieurs CCT.

Selon les droits et obligations inhérents au contrat de travail, l'employeur est tenu de promouvoir l'évolution professionnelle de ses employé-e-s. De son côté, le travailleur et la travailleuse doivent accomplir leurs tâches conformément aux

dernières dispositions techniques. Pour certaines professions et fonctions, une obligation de suivre une formation est prévue statutairement. Dans ce cas, non seulement la fréquentation de cours de perfectionnement annuels est obligatoire, mais également ceux des conseils de fondation des caisses de pensions.

**Qui finance?**

En principe, tous les cours suivis par l'employé sur l'ordre de son employeur – ou nécessaires pour l'exercice de sa profession – doivent être pris en charge par l'employeur. Il ne s'agit pas uniquement du prix du cours à proprement parler, mais également d'une rémunération pour le temps consacré à la formation. En règle générale, des conventions de formation sont conclues à cet effet. Elle contiennent

habituellement une disposition selon laquelle l'employé doit rester dans l'entreprise pendant les 2 ou 3 prochaines années après sa formation ou une obligation de remboursement si les rapports de travail prennent fin avant cette échéance – parfois même, en cas d'échec à l'examen.

L'employeur peut également apporter son soutien pour une formation qui n'est pas ordonnée par l'entreprise et convenir d'un accord. Si la formation est purement privée, les coûts et le temps investi sont entièrement à la charge de l'employé-e.

**Les conventions contenant des obligations sont-elles légales?**

En principe, des conventions de formation avec obligation de remboursement sont licites si elles sont proportionnelles. Aucun supplément de frais

ne peut être stipulé et la durée de l'obligation de rester ne peut pas être excessivement longue. Selon le niveau et l'intensité de la formation, il est question de 2 à 5 ans. Bien entendu, malgré une convention de formation avec obligation de rester, l'employé peut opter pour un nouvel employeur. Il doit alors payer les dettes résiduelles de l'accord. Mais rien ne l'empêche de résilier les rapports de travail.

En résumé, Max doit donc constater qu'il n'a en fait aucun droit à la formation continue mais qu'il y est tout de même contraint, car il doit être en mesure d'exécuter son travail conformément à la toute dernière technologie. Il ne craint plus vraiment cette convention depuis qu'il sait qu'il y a moyen de s'en affranchir. Demain, il aura un entretien avec son chef à ce sujet.

## FEMMES ET TRANSPORTS

# Sabine Trier: «Women in Rail est un accord contraignant»

Markus Fischer  
markus.fischer@sev-online.ch

**Le 5 novembre, la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et la Communauté européenne du Rail et des Compagnies d'infrastructure (CER) ont signé à Bruxelles l'accord «Women in Rail». L'objectif de cet accord est d'améliorer les conditions de travail et d'engagement des femmes dans toutes les entreprises ferroviaires européennes et de rendre ces dernières plus attrayantes sur le marché du travail pour les femmes. Nous avons interviewé Sabine Trier, secrétaire général adjointe de l'ETF, membre de la délégation de négociations de l'ETF dont fait également partie Giorgio Tuti (voir l'édito).**

**Sabine, comment as-tu vécu ces négociations qui ont duré presque trois ans ?**

Il est important de souligner que ces négociations se sont déroulées à l'échelon européen, ce qui représente un grand défi car les partenaires de négociation étaient de cultures très différentes et avaient des styles de négociation très différents. Nous avons en outre travaillé en cinq langues avec des traductions simultanées. Ceci peut parfois mener à des malentendus. Et puis il y a eu le coronavirus et nous avons dû apprendre à mener les négociations virtuellement. Mais je pense que notre délégation syndicale qui était composée de neuf femmes et d'un homme était très professionnelle. Nous avons

réussi à nous entendre sur le contenu et dans les moments difficiles où il fallait prendre des décisions, nous sommes parvenu-e-s assez rapidement à nous exprimer d'une seule et même voix. Sur ce plan la délégation des employeurs a eu plus de peine. A l'ETF nous sommes très fiers d'avoir pu négocier un accord européen dans de telles conditions.

**Comment étaient les rapports entre les représentants des employeurs et des employés ?**

Ce qui nous a beaucoup aidés, c'est que les deux parties avaient envie de trouver une entente à l'occasion de l'année européenne du rail et que toutes deux avaient la volonté d'améliorer les choses pour les femmes. Ceci a été positif. Ce qui fut plus difficile, c'est que dans plusieurs domaines le mandat minimal de notre délégation syndicale a menacé de nous faire échouer : celui-ci prévoyait que dans chacun des huit « domaines politiques » que nous avons définis, il fallait obtenir au moins une mesure contraignante et ceci nous a presque amenés à l'échec. Mais heureusement la volonté d'obtenir un accord a été la plus forte et les représentants des employeurs se sont laissés convaincre.

**Quelles sont les mesures les plus importantes de l'accord ?**

Le plus important est le caractère contraignant de cet accord. Il comprend des mesures que les employeurs sont donc obligés d'appliquer. Sur le plan du contenu, nous avons défini huit « domaines politiques » qui ont de l'impor-



Sabine Trier lors de la signature de l'accord le 5 novembre à Bruxelles, avec Giorgio Tuti qui, en tant que président de la section Rail de l'ETF, a dirigé la délégation de négociations.

tance et pour chacun de ces domaines nous avons fixé des mesures contraignantes qui s'étendent de la politique générale à des questions très concrètes telle que la représentation des femmes dans les comités et les conseils d'administration. Par exemple, l'obligation pour les entreprises d'introduire une stratégie et des mesures pour l'égalité des chances dans le cadre d'une approche de haut en bas, auxquelles les topmanagers également doivent se conformer, est très vaste. Plus concrètement, il y a l'obligation pour les entreprises de mettre à disposition des habits de protection et de travail pour les femmes qui soient vraiment prévus pour les femmes et non pas juste des « petites tailles ». L'évaluation des postes de travail en ce qui concerne la protection de la santé doit aussi être réalisée avec une perspective féminine. Les entreprises doivent en outre véritablement créer une transparence salariale et ne peuvent pas autoriser des augmentations de salaire ou des distributions de bonus comportant des éléments stéréotypés et sexistes. Elles doivent formuler les nouveaux profils professionnels qui voient le jour à cause de la numérisation dans le secteur ferroviaire de manière à ce qu'ils soient non discriminatoires et aussi adapter les anciens profils professionnels.

**Y-a-t-il des mesures qui manquent dans l'accord du point de vue de l'ETF ?**

Il y a des points où nous n'avons pas autant avancé que nous l'aurions voulu sur le plan syndical. Mais nous avons convenu que nous allions nous réunir à nouveau dans deux ans et faire des

négociations complémentaires dans ces domaines. Citons par exemple la meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée et l'égalité salariale. Nous aurions aussi voulu fixer des quotas concrets et contraignants, par exemple des objectifs concernant le nombre de femmes à atteindre parmi le personnel des locs ou dans d'autres professions qui ne sont pas spécifiquement féminines. Nous aimerions revenir sur ces points.

**Comment cet accord sera-t-il appliqué ?**

C'est en premier lieu la tâche des entreprises et de la CER. Mais l'accord stipule que l'application doit avoir lieu au niveau des entreprises sous la forme d'un dialogue social dans lequel nous, les syndicats, devons être inclus. Nous devons donc nous activer au niveau des entreprises. L'accord a été traduit dans les 23 langues de l'UE. Le fait que cet accord existe dans leur langue maternelle en fait un instrument important pour les syndicats et leurs membres. Cela est aussi le cas de l'imposante annexe qui contient les définitions et descriptions des concepts généraux liés à l'égalité, et qui pourra être utile lors de l'application.

Scanne ces QR codes et découvre les vidéos de Sabine Trier et Giorgio Tuti.



## CONGRÈS DES FEMMES USS

# Une nouvelle grève pour 2023



Action «Pas touche à nos retraites!»

Chantal Fischer  
chantal.fischer@sev-online.ch

**Quelque 220 syndicalistes déléguées et invitées ont participé au 14e congrès des femmes de l'USS sur le Gurten à Berne sous le mot d'ordre «Pour un syndicalisme féministe». Durant le congrès des deux jours, il a été clairement dit que dans le monde du travail tout comme dans la société, de nombreux problèmes structurels liés à l'égalité doivent être résolus. Lucie Waser, responsable de l'égalité au SEV, s'exprime sur les thèmes de discussion et les décisions prises.**

**Lucie, comment as-tu vécu ces deux journées sur le Gurten et quel en a été le point fort ?**

L'ambiance était parfaite. Il y a eu des discussions animées avec des participantes très motivées et nous avons très bien travaillé.

Le point fort du congrès des femmes de cette année était assurément l'adoption d'une charte qui fixe les bases du syndicalisme féministe sur les plans organisationnel et politique. Elle a été remise au président de l'USS Pierre-Yves Maillard. Un autre point fort de mon point de vue était la réorientation de notre travail liée également à un changement de nom. La commission des femmes de l'USS s'appellera à l'avenir Commission féministe. Elle se préoccupera surtout de l'inclusion de tous les êtres humains avec toutes leurs différences. Nous devons surmonter nos propres préjugés et stéréotypes et traiter avec respect toutes les identités. Grâce à la charte que nous avons adoptée, nous invitons tout le mouvement syndical à s'ouvrir encore plus aux minorités dans le monde du travail. Une politique suisse plus humaine pour les réfugié-e-s et les migrant-e-s en fait aussi partie. Nous devons avoir de meilleures conditions de travail pour les per-

sonnes sans statut de séjour régulier.

**De quels autres thèmes importants avez-vous encore discuté ?**

Il y en a eu beaucoup. Nous discutons toujours d'une société plus sociale, de remplacer la violence par la paix, de surmonter la pauvreté, ce qui est selon les statistiques un « problème » typiquement féminin. La réforme des rentes AVS21 était naturellement aussi un thème important. Nous demandons de meilleures rentes au lieu d'un relèvement de l'âge de la retraite.

Nous avons aussi relancé la discussion sur une réduction de la durée du travail hebdomadaire, un thème évoqué lors du 13e congrès des femmes. Sur le modèle néozélandais, nous voulons la semaine de 35 heures réparties sur 4 jours de travail, avec les mêmes salaires. Nous souhaitons une société dans laquelle le temps réservé au travail rémunéré laisse aussi la place aux tâches non rémunérées et

à bénévolat, qui ne sont pas moins importants pour le bon fonctionnement de nos communautés.

**On se demande assez vite qui va payer pour cela...**

Nous devons tous discuter là-dessus. Il y a de l'argent en Suisse, mais il faut en revoir la répartition et c'est là que nous devons nous poser la question suivante : « Dans quel genre de société voulons-nous vivre ? ». Nous avons déposé plusieurs revendications pour lancer le débat...

**Quelles mesures concrètes avez-vous définies ?**

Le 14e congrès des femmes de l'USS demande que la Suisse ratifie la convention n° 190 de l'OIT pour que toute forme de violence et les harcèlements sexuels soient combattus en particulier sur le lieu de travail. Nous, les syndicats, avons un besoin urgent de telles conventions afin de mieux défendre les droits des travailleuses et

des travailleurs et de pouvoir traiter ce problème encore plus activement. Il est aussi nécessaire d'avoir des campagnes de sensibilisation et une formation pour les employé-e-s et le personnel syndical intéressé. Et comme nos revendications du 13e congrès et des deux grèves féministes suisses ne sont toujours pas mises en oeuvre, le 14e congrès des femmes a décidé de préparer une nouvelle grève féministe de grande ampleur le 14 juin 2023.

**Comment les choses vont-elles continuer au SEV sur ces thèmes ?**

Au sein de la commission des femmes du SEV, nous allons maintenant analyser quels points du congrès sont significatifs pour la branche des transports publics et les présenter au prochain congrès SEV. Nous discuterons également de ces thèmes lors de la conférence des femmes de l'ETF à Budapest. Nous travaillons déjà étroitement avec l'ETF dans le cadre du projet *Women in rail* (réf. cf. pp 1 et 6).

## TPG

## Victoire d'étape suite à la mobilisation

Yves Sancey  
yves.sancey@sev-online.ch

**Le 4 novembre, le personnel des TPG s'est fortement mobilisé. Plus de 80 personnes ont donné mandat aux syndicats de négocier avec la direction, et non simplement discuter, d'une modification des horaires. Mandat a aussi été donné de s'opposer à un projet de modification de la répartition du montant des cotisations à la caisse de pensions. Dans les deux cas, la mobilisation a permis un premier résultat positif.**

L'application des règlements concernant les jours flottants à l'administration que la direction des transports publics genevois (tpg) voulait modifier sans négociation est suspendue et une première séance de négociation est agendée au 24 novembre ! « C'est le premier résultat pour la mobilisation du personnel contre cette attaque du statut ! » se réjouit Valérie Solano, secrétaire syndicale SEV en charge du dossier.

A l'appel des syndicats, le 4 novembre, plus de 80 salarié-e-s des transports publics genevois (tpg), de divers dépôts, s'étaient en effet réunis en assemblée générale à Lancy-Bachet dans un froid glacial. Une très belle participation. Cette assemblée générale de l'entier du personnel était convoquée parce qu'un projet de l'entreprise souhaite remanier entièrement le règlement particulier (R.7) qui fixe le temps de travail pour les secteurs de l'administration et du technique ainsi que pour les cadres. Un nouveau règlement (R.7bis) concernant le télétravail est aussi à discuter, ainsi qu'une IDS sur les repos flottants. Les changements apportés sont massifs et impacteraient fortement le personnel.

**Pour de vraies négociations**

« Comme il s'agit d'un règlement d'application du statut du personnel c'est un élément sur lequel l'entreprise ne peut pas faire une simple consultation, mais doit négocier avec les syndicats. Ceux-ci doivent pouvoir disposer de temps pour consulter leurs membres, pour disposer d'un



Premier résultat positif suite à la mobilisation : une séance de négociation aura lieu avec les syndicats

mandat », souligne Solano. « On est consulté, mais juste à titre informatif », regrette Leslie Maison, déléguée SEV à l'administration. « Ces méthodes-là, il faut que ça cesse. Il suffit de sortir une instruction de service pour changer vos conditions de travail ? C'est inadmissible », s'emporte Vincent Leggiero, président de la section SEV-TPG. « L'entreprise pourrait moduler les horaires en fonction des besoins qu'elle a et non de ceux du personnel », s'insurge-t-il, opposé à cette flexibilisation faite sur le dos des salarié-e-s

**Mobilisés et solidaires**

Les syndicats demandaient une négociation sur tous les points soulevés et non une simple discussion. L'assemblée leur a donné un double mandat : négocier le projet de Règlement 7 des horaires et que l'application du règlement au 1er janvier soit suspendue. Sur ces deux points, la direction a répondu favorablement aux attentes du personnel et des syndicats.

Le personnel a aussi donné mandat aux syndicats de s'opposer au projet de loi du Conseil

d'Etat qui vise à modifier la répartition des cotisations de certaines caisses de pensions comme celle de tpg. L'exécutif genevois voudrait que les personnes engagées depuis le 1er janvier 2022 cotisent à la caisse de pensions à un taux supérieur aux autres ! « C'est vraiment inacceptable. On est très en colère. On a calculé que cela se traduirait par une perte de salaire d'environ 2%. Il est hors de question de laisser les nouveaux se faire péjorer leurs conditions de travail et qu'on se fasse, de cette manière, diviser au sein d'une même entreprise », explique Florian Martenot, délégué au SEV et conducteur de bus tpg.

Petite victoire d'étape également dans ce dossier : après l'audition d'une délégation des syndicats SEV, ASIP et transair auprès de la Commission des finances, celle-ci a préavisé négativement les trois projets de loi ! Le processus législatif se poursuit néanmoins. Les syndicats vont informer et alerter les partis qui finalement voteront au Grand Conseil. « Restons mobilisés, restons solidaires pour empêcher la dégradation de notre statut ! », conclut Solano.

## DIVISION CFF VOYAGEURS

# Le ras-le-bol du personnel de loc

SEV  
Journal@sev-online.ch

**Le personnel des locs des CFF s'énerve de l'augmentation des modifications à court terme dans la planification des interventions. Il se plaint en outre de symptômes d'épuisement parce qu'il doit toujours être prêt à accepter n'importe quel changement spontané dans les tours de services. Le SEV et la sous-fédération LPV exigent des améliorations immédiates et ont remis le 15 novembre les revendications du personnel au responsable de la production ferroviaire Voyageurs, Reto Liechti.**

«Une collègue apprend à la dernière minute que sa longue pause de midi a soudain été transformée en brève interruption de travail. Au lieu de pouvoir se rendre dans un restaurant pour y prendre son repas, elle doit s'asseoir dans une gare sans toilette ni local de pause», raconte la mécanicienne et présidente du personnel de locs Hanny Weissmüller, qui cite un autre exemple: «Un collègue auquel on a déjà assigné un tour de plus de 10 heures reçoit à court terme une manœuvre supplémentaire qui rallonge encore son temps de travail d'une demi-heure.» Les CFF expliquent ces changements de dernière minute par les chantiers ou



La présidente de la LPV Hanny Weissmüller remet la résolution à Reto Liechti, responsable de la production ferroviaire au sein de la Division Voyageurs des CFF.

les sous-effectifs. Mais le personnel n'est pratiquement jamais consulté et au lieu de cela, on exige une grande flexibilité. Le droit de co-discussion est contourné.

Ce manque de communication et l'exigence d'une disponibilité permanente pèsent encore plus sur le personnel des locomotives, en plus du manque de personnel existant. La colère et l'épuisement du personnel augmentent.

Le SEV demande dès lors aux CFF qu'ils changent immédiatement leur manière de procéder pour la planification des interventions du personnel des locs. Les change-

ments de plus de 15 minutes au début ou à la fin d'un tour ne doivent survenir que si les personnes concernées ont donné leur accord. Et la transformation de pauses en interruptions de travail doivent également faire l'objet d'un accord. En outre, les besoins des responsables de la répartition qui se chargent de la planification des interventions doivent être mieux pris en compte. En particulier, il faut leur offrir de bonnes conditions de travail et une formation axée sur les compétences. C'est le seul moyen de garantir à l'avenir encore une exploitation de haute qualité.

renouvellement de la CCT dans les circonstances actuelles. Ainsi la nouvelle CCT est applicable durant trois ans au minimum. «Ensuite la pandémie sera passée, espérons-le, et nous pourrions entrer de nouveau en négociation sur une base plus détendue», considère avec optimisme Berat Rahimi.

Voici les principales améliorations de la nouvelle CCT :

- **frais d'examen effectués sur ordonnance médicale pris en charge par l'entreprise**
- **règles plus transparentes en cas d'avertissement ou de rétrogradation après une année sans incident, afin de réduire les décisions arbitraires**
- **trois jours de vacances supplémentaires**
- **améliorations en cas de congés et absences extraordinaires ainsi que pour l'octroi de la gratification pour ancienneté de service**
- **formule pour maintenir si possible les collaboratrices et collaborateurs dans l'entreprise lorsque certaines fonctions ne peuvent plus être exercées, par exemple suite à des problèmes de santé**
- **réglementation claire pour l'attribution temporaire et non obligatoire d'un deuxième lieu de service**
- **octroi des indemnités aussi durant les vacances (jugement Orange)**
- **meilleur droit de co-discussion de la CoPe**

## CFF CARGO

## Oui à la polyvalence mais rémunérée

**SEV** Le monde de la logistique a beaucoup changé ces dernières années. C'est également le cas chez CFF Cargo et ses clients. Il s'agit dès lors d'adapter les profils professionnels à cette nouvelle réalité. Nouveaux profils professionnels, nouvelle évaluation

Il semble que CFF Cargo soit parvenue à répondre aux exigences de la production pour l'avenir en reformulant les quelque 18 «nouveaux» profils professionnels. La CoPe a été incluse et les syndicats entendus, ainsi ces descriptions devraient être au plus proche de la réalité. Encore faudra-t-il vérifier que ces profils professionnels sauront retranscrire de manière adéquate toute l'amplitude des descriptions de poste.

«Il n'est pas impossible que CFF Cargo profite de l'occasion pour exiger dans les nouveaux profils professionnels plus de flexibilité de la part des collaboratrices et collaborateurs» craint Philipp Hadorn, responsable du team Cargo du SEV. «Et il est important que les tâches plus complexes aient des répercussions au niveau de la rémunération du personnel concerné.»

On ne peut pas ignorer que la complexité des professions chez CFF Cargo a augmenté ces dernières années, d'une part à cause de la grande variété des compétences supplémentaires requises qui exigent parfois des examens périodiques ; d'autre part en considérant toutes les adaptations nécessaires des supports et des étapes de production à cause de la numérisation croissante.

«Le SEV soutient ces processus d'évolution pour autant que le personnel concerné soit indemnisé de manière correcte, et que les collègues qui ne peuvent plus suivre l'évolution n'en subissent pas les conséquences», explique Philipp Hadorn dans la prise de position syndicale. «Nous avons là une chance de trouver enfin une solution adéquate, par exemple pour les examinateurs wagons et chargement (PWL) ou d'autres composants supplémentaires, et il s'agit d'en profiter ! Il faut aussi donner de l'attrait à ces métiers intéressants du trafic marchandises ferroviaire en proposant de bonnes conditions de travail, aussi au personnel en formation.»

## SWISS

## Saines économies?

**SEV** Swiss affiche un bénéfice d'exploitation de 6,7 millions de francs au 3e trimestre 2021. Un résultat considérable en pleine crise du coronavirus, durant le semestre qui a précédé l'ouverture des USA aux voyageurs étrangers. Swiss prévoit en outre de ne plus imposer de chômage partiel dès le 1er mars 2022, une fois que la restructuration sera terminée.

Avec la fin de la crise, la CCT de crise devient obsolète: «Ces deux éléments démontrent que Swiss est en train de sortir de la crise», constate le président de SEV-GATA Philipp Hadorn. «Nous partons donc du principe que l'application de la CCT de crise, conclue pour que le personnel au sol participe au sacrifice durant la pandémie en acceptant une détérioration des conditions d'engagement, devienne obsolète dès le printemps 2022. Ce qui a fortement contribué à l'amélioration de la situation financière de Swiss, ce sont sans aucun doute les licenciements de masse et simultanément l'acceptation des subsides de l'Etat qui se montaient à plusieurs milliards. Ceci a constitué un véritable affront envers le personnel!» En mentionnant les «subsides de l'Etat», le secrétaire syndical Philipp Hadorn veut parler des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail et des garanties fédérales qui ont été octroyées grâce au travail de réseau et de lobbying des syndicats et ont représenté un soutien exceptionnel pour la branche des transports aériens. Swiss croit qu'avec ses structures réduites d'ici

à l'horaire d'été elle sera prête pour affronter l'avenir. «La sécurisation des places de travail sur le long terme et le maintien de conditions d'engagement saines font partie de nos objectifs principaux», souligne Philipp Hadorn. «Mais le fait que Swiss ait effectué une restructuration 'aux frais de l'Etat' laisse un goût amer et va à l'encontre des valeurs de la 'suisseitude'.»

## Introduction du certificat covid

Aucune entreprise ne peut négliger d'appliquer des mesures de protection adaptées à cette pandémie. Avec l'introduction du certificat covid pour le personnel au sol, il est possible de minimiser le danger de propagation du virus et de faciliter ainsi la collaboration. SEV-GATA reconnaît le devoir d'assistance de l'employeur dans l'ordonnance de cette mesure mais précise que «les coûts qui en résulteront et les charges liées aux tests devront être assumés par l'employeur».

## Travail hybride

Avec la fin tant attendue de la situation de crise et les mesures de protection prévues, ce sont aussi les pratiques de télétravail qui changent chez Swiss. Le «travail hybride» à la maison et dans l'entreprise constituera une nouvelle réalité dans les domaines administratifs. SEV-GATA attend de Swiss que les adaptations nécessaires dans les teams soient convenues de manière consensuelle et que les besoins individuels du personnel soient pris en considération.

## BUS OSTSCHWEIZ

## CCT sous toit

**Michael Spahr** La CCT BUS Ostschweiz SA a pu être renouvelée avec quelques améliorations, malgré les circonstances peu favorables liées à la pandémie. La nouvelle CCT entrera en vigueur au 1er janvier 2022. A l'occasion de la votation en présentiel durant l'assemblée du 23 octobre comme lors de la votation en ligne, la majorité des membres de la section a accepté la CCT renouvelée. Le 4 novembre, cette dernière a également reçu l'aval du Conseil d'administration de BUS Ostschweiz SA. La signature est prévue en décembre.

Les conditions dans lesquelles les négociations se sont déroulées pour ce renouvellement furent très difficiles d'un point de vue financier. «Il aurait été beaucoup plus facile d'obtenir gain de cause pour nos revendications en 2019», a déclaré le chauffeur de bus Berat Rahimi, président de la section VPT BUS Ostschweiz. Durant les deux dernières années, avec Max Gschwend, Gian-Marco Quesada, Claude Meier et Regula Pauli, il a négocié avec la direction.

Au vu des circonstances, la délégation de négociation a dû faire des concessions dans certains do-

maines. On a par exemple renoncé à faire une revendication salariale pour 2022, en contrepartie la délégation de négociation a reçu l'assurance qu'un jour de vacances supplémentaire serait octroyé au personnel pour une durée indéterminée. Et deux jours de vacances supplémentaires ont été octroyés contre la renonciation à certaines indemnités (repas à l'extérieur, service continu). «Avec quatre semaines et trois jours, nous nous sommes rapprochés de notre objectif qui était de cinq semaines de vacances pour tous», explique la secrétaire syndicale SEV Regula Pauli avant de compléter: «C'est une bonne chose que nous puissions signer maintenant la nouvelle CCT. Mais pour nous il est bien clair que les négociations sur le renouvellement ne sont pas terminées puisque nous devons encore nous mettre d'accord sur un système salarial. Une ronde supplémentaire devra donc avoir lieu. En outre nous allons certainement présenter une revendication salariale l'année prochaine.» Pour l'instant la délégation de négociation est satisfaite d'avoir pu obtenir un accord pour le



## MILITANCE

# Patrick Rochat: « Chaque trajet est différent »

Vivian Bologna  
vivian.bologna@sev-online.ch

**Un passionné du rail. Patrick Rochat a pourtant dû faire le deuil du métier de mécanicien de locomotive à cause de son daltonisme. Mais il a fait contre mauvaise fortune bon cœur et a épousé le métier de conducteur de bus il y a 25 ans maintenant. Rencontre avec le président de la section VPT-TPCV, l'une des trois de TransN.**

270 mètres. C'est la longueur totale des circuits miniatures qui s'étalent sous le comble de sa maison aux Geneveys-sur-Coffrane (Ne). Sa passion pour le modélisme ferroviaire aurait pu emmener Patrick Rochat sur les rails, les vrais, mais son daltonisme, repéré tardivement, en aura décidé autrement. « C'est vrai que ça a été difficile à digérer, mais maintenant je suis très heureux de mon travail. »

Conducteur de bus, le sexagénaire ne l'est devenu que vers 35 ans. Avant cela, il était déjà sur la route comme chauffeur poids lourd, un métier qui lui plaisait mais qu'il a abandonné

après avoir fait le choix de quitter son dernier employeur, dont il ne cautionnait plus la stratégie entrepreneuriale. « Je me suis alors demandé ce que je pouvais faire. Dans les poids lourds, il y avait moins de boulot. C'était assez compliqué au milieu des années 90, j'ai tenté alors la voie des transports publics aux TN, sur conseil de mon épouse. Je n'étais pas convaincu, je craignais la monotonie des parcours qui se répètent. Mais je me trompais, car chaque trajet est différent. La météo change, les voyageurs ne sont pas toujours les mêmes, les conditions de trafic différent aussi en permanence, tout comme la luminosité en fonction des tours de services... ».

Patrick se syndique rapidement et apprécie l'excellente ambiance dans l'entreprise durant 10 ans, jusqu'à l'engagement d'un nouveau directeur: « Il m'a mis à la porte pour des raisons infondées. J'ai saisi l'assistance judiciaire du SEV qui m'a défendu. Nous sommes allés au tribunal et nous avons gagné. J'aurais pu être réintégré, mais je ne souhaitais pas poursuivre la collaboration avec ce type de management. J'ai alors retrouvé du travail chez TRN dans le haut du canton (la fusion des TN et des TRN est ef-



Patrick Rochat a le rail et le SEV dans le sang. La locomotive des 100 ans du SEV est entre de bonnes mains.

fective depuis le 1er janvier 2012). Avec cette fusion, j'ai hélas retrouvé celui m'avait licencié. Je l'ai ignoré. Ce changement de poste n'a pas été simple car chez TRN je gagnais 1200 fr. en moins par mois. Nous venions d'acheter notre maison et nous avions donc des obligations liées à l'emprunt, ma femme a donc dû augmenter son temps de travail. Ce fut une période difficile, j'ai eu quelques mauvaises nuits ou t'est pas bien. Mais c'est passé maintenant.»

Quand il était aux TN, il ne voyait pas le travail syndical que faisait le SEV. En arrivant chez TRN, il entre rapidement au comité de la section TPCV: « J'ai donc vu ce que ça impliquait de défendre les intérêts des collègues auprès de la direction. Je suis ensuite devenu vice-président et je préside la section depuis 3 ans maintenant. Dans cette fonction, on va à fond dans les histoires de tous ordres: les problèmes de management, on soutient les collègues qui sont menacés de mesures disciplinaires, on les accompagne dans les entretiens avec leurs supérieurs pour défendre leurs intérêts. En fonction de la gravité et de la complexité juridique, je demande le soutien de Jean-Pierre Etique, le secrétaire syn-

dical qui nous accompagne. »

Même s'il est conducteur dans le Val-de-Ruz, Patrick Rochat peut compter sur ses coordinateurs sur les sites de la Chaux-de-Fonds et du Locle. En ce moment, ce sont surtout la durée des temps de parcours durant les tours de vacances qui pose problème au Locle. L'entreprise est consciente du problème mais ne pense pas pouvoir améliorer la situation rapidement. Les conducteurs accumulent les retards, n'ont pas de temps aux terminus. Au final, il faut supprimer une course pour rattraper le retard et ce sont les clients qui râlent ensuite.»

A la Chaux-de-Fonds, les nouveaux aménagements du POD risquent de ralentir les bus, pris dans les entonnoirs créés par l'élargissement des trottoirs à certains endroits. « Pour l'instant, les clients semblent avoir de la compréhension. Je constate la même fatalité pour les lignes qui relient le Val-de-Ruz à Neuchâtel. Aux heures de pointe, les congestions sont monnaie courante. »

Difficile de garantir la ponctualité et le respect des correspondances dans ces conditions. Avec la routine, Patrick Rochat a appris à relativiser.

## BLS

# Un nouveau duo en place

Chantal Fischer  
chantal.fischer@sev-online.ch

**Le team BLS chargé de l'encadrement du personnel BLS au SEV est de nouveau au complet, après une longue période transitoire. C'est Katrin Leuenberger, syndicaliste de longue date, qui a repris ce poste vacant en tant que secrétaire syndicale.**

Katrin Leuenberger, 47 ans, assure sa nouvelle fonction depuis le 1er novembre. Certains la connaissent déjà très bien puisqu'elle a occupé jusqu'à présent le poste d'assistante du président SEV Giorgio Tuti. Durant sept années, elle a été le bras droit du président; elle a acquis à ce titre une vision étendue du travail de secrétaire syndical et développé de bons contacts. Il n'est dès lors pas étonnant que Katrin dispose d'un excellent réseau au SEV.

Elle évolue dans le monde politique et syndical depuis sa plus tendre enfance: ses parents l'ont souvent emmenée à des manifestations et des rencontres politiques, en particulier son défunt père, Ernst « Aschi »



Katrin Leuenberger et Michael Buletti d'attaque pour les défis chez BLS.

Leuenberger, qui fut président SEV et a siégé durant longtemps au Conseil national, puis au Conseil des Etats en tant que membre du parti socialiste. A 16 ans, Katrin adhère aux Jeunes socialistes (JS). Ses parents ne lui ont pas du tout mis la pression, précise-t-elle. Elle devient plus tard membre du Conseil communal de Soleure, fonction qu'elle exercera durant 14 ans. Sur le plan professionnel la jeune

femme suit tout d'abord une autre carrière: elle accomplit une formation à la librairie du Volkshaus à Zurich qui voit aller et venir toute l'élite syndicale et dispose d'une large palette de littérature politique. Il semble dès lors tout naturel qu'en décembre 2014, elle accepte le poste d'assistante au SEV.

Lorsque le poste de secrétaire syndicale pour le dossier BLS (entre

autres) est mis au concours, elle saisit l'occasion: « Mes fils sont maintenant presque adultes et deviennent autonomes, j'ai ainsi plus de temps pour m'occuper de ma carrière professionnelle », nous confie joyeusement cette mère célibataire. « Je suis impatiente de m'attaquer à ce nouveau défi et me réjouis avant tout de pouvoir sortir de mon bureau et faire connaissance avec les membres et les sites professionnels, d'établir de nouveaux contacts et de me plonger dans le travail syndical! »

Ces éléments sont au centre des préoccupations syndicales du team

BLS. Michael Buletti, qui encadre les membres SEV de BLS depuis presque dix ans, le résume ainsi: « Nous voulons par notre travail nous rapprocher encore plus de la base et sommes confiants de parvenir à le faire de mieux en mieux, malgré la pandémie! Un autre objectif du tout nouveau team est de contribuer au renouvellement des comités et de poursuivre le recrutement des membres afin que la tendance positive se confirme. « Nous nous réjouissons de notre nouvelle collaboration! » affirment tous deux en chœur.

## BLS: de nouvelles règles pour le télétravail

Le travail administratif a beaucoup changé, surtout à cause de la pandémie. Les nouvelles formes de travail telles que le télétravail et le co-working sont aujourd'hui bien établies et font partie du monde professionnel moderne. Il est dès lors important qu'elles soient bien réglées. Dans cette perspective, le SEV et BLS ont établi dans une annexe à la CCT des règles sur le télétravail et les espaces de travail collaboratif (hubs). A l'avenir, le personnel BLS choisira le lieu pour le travail administratif de manière flexible. Il pourra soit travailler au bureau où il y aura toujours suffisamment de postes de travail, soit dans les espaces de travail collaboratif BLS en co-working, ou à la maison.

En accord avec leurs supérieurs, en principe toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs BLS ont ainsi la possibilité de travailler en télétravail si leur fonction le leur permet. Ce droit n'est cependant

pas généralisé. Les mêmes règles qu'au bureau sont applicables à la maison: par exemple il est également interdit de travailler la nuit ou le dimanche. En outre, BLS propose à son personnel diverses possibilités pour agencer la place de travail de manière optimale aussi à la maison: l'entreprise met à disposition du matériel informatique tel que des ordinateurs portables, des claviers, des souris et propose de grands rabais pour l'infrastructure de bureau.

« Cet exemple démontre que nous pouvons participer activement à la transition numérique, l'accompagner et la structurer. Grâce à ces règles bien définies, les nouvelles formes de travail fonctionneront très bien, je suis confiant! », assure Michael Buletti. Toutefois, le team BLS restera vigilant et suivra de près l'application de ces nouvelles formes de travail.

## Sections

### 1.12 PV Jura

Le comité de la PV Jura vous invite à notre traditionnelle fête de la Saint-Nicolas du mercredi 1er décembre dès 11h45 au café Chez la Dette à Bassecourt. Le repas de midi est offert par la caisse de section (boissons à votre charge). Animation par la chorale des retraités et musicale, ainsi que notre tombola. Ce n'est pas nécessaire d'apporter un lot. Le dessert est compris dans le menu. Par contre, quelques cakes sont les bienvenus pour accompagner le café durant l'après-midi.

Veuillez svp vous inscrire jusqu'au samedi 27 novembre auprès de Pierre Ackermann pack@bluewin.ch ou 032 422 48 35. Avec les amicales salutations du comité, qui espère vous retrouver nombreux. Pass obligatoire

### 2.12 PV Biel/Bienne

Fête de la Saint-Nicolas au Restaurant Bahnhof Brügg. Ouverture des portes à 13h30. L'accordéoniste Jean-Pierre Straub encadrera notre fête de la St.Nicolas et le Choeur d'hommes des cheminots pensionnés interprétera quelques chants. Après la remise des diplômes d'honneur pour 40, 50, 60, 70 et 80 ans de sociétariat au SEV, il restera assez de temps pour des entretiens amicaux. La section vous offrira une collation chaude y compris un dessert ainsi qu'une surprise. Tous les conjoints et partenaires sont cordialement invités à notre fête. Le certificat COVID et une pièce d'identité sont nécessaires. Comme la fête de l'an dernier n'a pas pu avoir lieu, nous nous réjouissons de pouvoir vous accueillir nombreux cette année.

### 7.12 PV Neuchâtel

Fête de fin d'année. 12h15 : repas au prix de 25 fr: potage ou salade mêlée – gigot d'agneau au four – patates grillées – légumes – crème brûlée. Café offert par la section. 14h30 : animation musicale et distribution des diplômes. Première tournée de boissons offerte. Pour le repas, ins-

### PV JURA

## Tout roule

**Secrétaire de la PV Jura** Le président Emile Lachat a le plaisir d'ouvrir cette assemblée et salue particulièrement le collègue Yvan Renevey, président de la section PV Neuchâtel. En 2019, une seule assemblée a eu lieu le 20 mars 2019. La Fête de St Nicolas a eu lieu le 6 décembre 2019. Le comité s'est réuni à 4 reprises.

En 2020, vu la pandémie, toutes nos manifestations prévues ont été annulées. Bilan de la pandémie en Suisse : 420'000 personnes infectées: 6300 décès.

Benoit détaille les comptes 2019: les actifs sont de 28 850 fr., les passifs de 28 665.17. Le bénéfice est de 185 fr. 71 fr. En 2020, les actifs sont de 32 457.06 fr. Les passifs de 29 867.13 fr. Bénéfice 2589 fr. 93.

criptions jusqu'au vendredi 3 au 032 725 62 88 ou renevey26@gmail.com

### 7.12 PV Genève

Votre comité prend le pari de vous offrir notre traditionnelle Fête de fin d'année. Ce Noël de la section vous attend mardi 7 décembre 2021 dès 11 heures à l'UOG (place des Grottes 3 à Genève). Venez profiter d'un moment de camaraderie et de détente. N'oubliez pas votre passe sanitaire, il est obligatoire et sera contrôlé à l'entrée. Nous fêterons les jubilaires qui ont 40/50/60 et 70 ans de SEV. Apéritif dès 11h45, vous pouvez aussi nous rejoindre à ce moment-là. Le repas suivra dès 12h15 (aux fourneaux notre cuisinier et ami Pascal Kaltenrieder). **Inscriptions** au 022 796 33 50 ou 076 332 93 70 (S. Anet). Délai : vendredi 3.12.2021. La participation financière est de 20 francs (apéritif/repas/café et une demi-bouteille de vin pour deux personnes). 2 francs de solidarité, doublés par la section, iront à la Croix-Rouge genevoise pour ceux qui n'ont pas notre chance. Il sera possible d'acheter l'agenda SEV 2022 auprès du trésorier Dédé Broye.

### 8.12 PV Vaud

La fête de Noël a lieu le 8 décembre à 14h à la salle Cazard, Pl. du Marché 15, à 5' du M2, station Riponne-Béjart. L'Ensemble musical La Mériette ouvrira les festivités. Nous remettons ensuite l'insigne de fidélité aux membres ayant 40 ans d'appartenance au SEV et honorerons tous les jubilaires 2021, pour 50, 60 et 70 ans de sociétariat. Notre collègue Pierre-Alain Combremont, nous apportera son traditionnel message de Noël. Nous évoquerons aussi les activités 2022 et en particulier la journée festive pour oublier le Covid, le 23 juin. La 2e partie sera animée par Sylvie Delalande, humoriste venue de l'est vaudois avec son spectacle, « Démon de midi ». Comme d'habitude, friandises et boissons vous tendront les bras. Certificat Covid obligatoire. Nous

vous attendons nombreux à ces retrouvailles. Les partenaires sont cordialement invité-e-s. Nous souhaitons d'ores et déjà une bonne fin d'année aux absent-e-s, ainsi qu'à vos familles et tous nos vœux de bonheur et de santé pour 2022.

### 15.12 PV Valais

**IMPORTANT** : la Fête de Noël à Martigny du 9 décembre ne pourra exceptionnellement pas avoir lieu dans la salle communale de Martigny. En effet, les mesures sanitaires pour pouvoir utiliser la salle nous empêcheront de passer un moment convivial et en toute sérénité. Nous regrettons d'avoir dû prendre cette décision exceptionnelle et nous vous remercions de votre compréhension. De ce fait, nous invitons toutes et tous les collègues romands de notre section à venir passer une fête de Noël en compagnie des membres haut-valaisans le 15 décembre au restaurant River Side à Brigue-Glis dès midi. Apéritif suivi d'un excellent repas. Prix : 35 fr. Une magnifique tombola suivra et du vin chaud avec des flûtes sera servi vers 16 heures. Inscriptions auprès de Walti Schmid wal.schmid@bluewin.ch ou par téléphone 079 872 38 37 jusqu'au 10.12.

## VPT+RPV

### 19.01 Journée Navigation

La Journée de la Navigation aura lieu à Lucerne sur les bateaux de la SGV. Plus d'infos sur vpt-online.ch

### 22.01 Journée Clean

La Journée Clean aborde Clean 4.0 et la LDT: café/croissant dès 9h30. Début de la journée dès 10h. Journée payée par la section pour les membres. Inscriptions jusqu'au 17 janvier à bildung@sev-online.ch.

# Agenda 14/21

Ce bénéfice est justifié par le manque d'activités. Benoit présente un budget équilibré, vu que nous sommes bientôt à la fin de l'année.

Les mutations 2019: 7 décès, 8 nouveaux. En 2020, 13 décès, 11 nouveaux.

Yvan Renevey, président de la PV Neuchâtel fait un exposé en trois volets, dont voici quelques extraits: La CCT CFF a été prolongée jusqu'en 2025; vote historique en 1971 : les femmes obtiennent le droit de vote. Cargo accepte de prolonger la CCT jusqu'en 2023. La carte FIP ne sera plus envoyée systématiquement aux retraités âgés, mais devra être demandée. Abouissement de l'initiative pour une 13e rente AVS, avec 137'000 signatures. Refus de la loi CO<sub>2</sub> par le peuple suisse 51,6% de non. Problème de la mise au concours des lignes de bus, comme cela s'est passé dans le Jura. La CF Sommaruga a renoncé d'étendre ce système au réseau ferroviaire. La CP annonce une baisse du taux de conversion au 01.01.2023, qui devrait provoquer à terme une baisse de 4% de la rente des nouveaux pensionnés. Les pre-

mières années, la baisse devrait être limitée par des mesures d'atténuation, obtenues par le SEV.

18 sept : 15'000 personnes manifestent à Berne (dont 400 membres SEV) contre les attaques de la droite contre les CP. Un sujet préoccupe particulièrement la PV: le nombre de démissions du SEV au moment de prendre la retraite. Anciennement rare, actuellement courant. Autre problème, des agents prennent la retraite, mais restent membres chez les actifs.

Nouveau pour les membres touchant les prestations complémentaires, ils peuvent bénéficier de l'exonération de la cotisation. Dès 2022, changement concernant l'admission des veuves : elles recevront un bulletin d'adhésion à remplir et à retourner au SEV...

Nouveautés ferroviaires : tunnel du Ceneri. Ligne sommitale du Gotthard : exploitation reprise par le SOB. Ligne MIB reprise par le Zentralbahn

Du côté des FVP, il y a du neuf (voir en page 3). Un grand merci à Yvan pour son brillant exposé, très détaillé. L'assemblée s'est terminée par une collation.

### RETRAITÉ-E-S

## Les retraité-e-s TL en goguette

### SOUS-FÉDÉRATION RPV

## Du nouveau matériel

**RPV.** La commission centrale a tenu le 8 novembre 2021 sa séance via internet. CFF Cargo a reçu les premières locomotives de manœuvre H3. Les livraisons des nouvelles locs hybrides pour CFF Cargo de type Alstom Prima H3 ont débuté à fin septembre. D'ici début 2022, les douze nouvelles locomotives hybrides devront entrer en fonction sur différents sites de Suisse. Ainsi CFF Cargo modernise sa flotte de locomotives et réduit l'utilisation du diesel et les nuisances sur le dernier kilomètre.

Les Tab Active 3 sont dans les starting-blocks. Le déploiement des nouvelles Samsung Tab Active 3 se déroulera en janvier et février 2022. Elles ont quatre fois plus de mémoire que le modèle précédent. Ces tablettes renforceront avant tout l'équipement dans les régions. Leur but principal : effectuer la mise en place et l'enlèvement des

**Danièle Ruchonnet** Le mardi 26 octobre nous nous sommes retrouvés 52 retraité-e-s pour notre repas chasse. Après une année inactive, c'est avec chaleur que le restaurant «La Fleurs de Lys» à Prilly nous a accueilli. Après un apéritif offert par la société, il nous fut servi un excellent repas chasse. Notre président a pris la parole pour nous remercier d'être aussi nombreux, un moment de tristesse pour les membres qui nous ont quittés après l'énumération de leur noms. Et l'unanimité fut pour l'excellence du repas.

Un café gourmand arriva pour clore ce repas chasse et suivi le départ des membres laissant la salle au personnel pour le rangement.

trains et des wagons (avec l'app Mob WK pour les wagons et l'app Mob ZK pour les trains).

FVP (voir aussi en page 3): les prix des AG-FVP restent pour l'instant inchangés. Dès 2022, les CFF paieront des prix de transfert plus élevés pour l'acquisition des facilités de voyage pour le personnel (AG-FVP). Pour le personnel CFF rien de change actuellement: il reçoit l'AG-FVP 2ème classe gratuitement et le surcoût pour obtenir un AG-FVP 1ère classe reste le même.

SEV Info : 450 collègues ont participé à l'enquête sur CFF Cargo. Il en ressort entre autres un besoin d'avoir une plus grande participation lors des réorganisations.

Quelques règlements de gestion des sections sont parvenus à la SF RPV.

La journée Clean aura lieu le 22 janvier 2022 à 10:00 h à Goldau (SZ), au Restaurant Gotthard.

### 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, Michael Spahr, 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, 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 17 décembre 2021.**

**Le délai pour les annonces est fixé au 6 décembre à midi, celui de l'agenda au mardi 7 décembre à midi.**

leur de pavillon, Tramelan, PV Jura.

**Hutter Margrit;** 1941; veuve de Quirin, Glis, PV Valais.

**Isabel Hanna;** 1944; veuve d'Ernest, Ollon, VPT La Plaine-du-Rhône.

**Lanz Erika;** 1928; veuve d'Arnold, Bern, PV Biel-Bienne.

**Meylan Henri;** 1933; contrôleur matériel roulant, Aubonne, PV Vaud.

**Rihs Roland;** 1931; ouvrier spécialisé, Yverdon-les-Bains, PV Vaud.

**Stauffer Alfred;** 1934; mécanicien, Lausanne, PV Vaud.

**Stenz Claude-Alain;** 1957; assistant technique, La Chaux-de-Fonds, PV Neuchâtel.

### DÉCÈS

**Althaus René;** 1931; mécanicien manœuvre, Renens VD, PV Vaud.

**Burnier Robert;** 1944; monteur de voie, Delémont, PV Jura.

**Delay Jean-Claude;** 1944; chef de Gare, Martigny, PV Valais.

**Eyer August;** 1935; employé spécialisé, Lyss, PV Biel-Bienne.

**Gonin Jean;** 1949; monteur, Yverdon-les-Bains, PV Vaud.

**Habegger Jean-Pierre;** 1938, aiguil-

## POLITIQUE DES TRANSPORTS ALLEMANDE

# La Deutsche Bahn menacée de scission

 Peter Moor  
journal@sev-online.ch

**Au beau milieu des négociations de coalition en cours entre les sociaux-démocrates, les Verts et les libéraux, le syndicat allemand EVG a mis en exergue, par le biais d'une grande manifestation, qu'une séparation entre le réseau ferroviaire et l'exploitation de la Deutsche Bahn était inacceptable pour eux.**

Avec cette future coalition entre les sociaux-démocrates, les Verts et les libéraux, la politique allemande s'oriente vers la gauche. A fortiori en matière de politique des transports: depuis de nombreuses années, le ministère des transports était fermement dans les mains de la CSU, parti extrêmement favorable aux voitures. Mais une chose est différente, à savoir pour la Deutsche Bahn. Aussi bien les Verts que les libéraux insistent pour qu'une séparation entre le réseau et l'exploitation soit prévue dans le contrat de coalition.

La Deutsche Bahn, bien que divisée en de très nombreuses sociétés individuelles, fon-

ctionne toujours selon le principe du «chemin de fer intégré», où le réseau et l'exploitation sont gérés par un seul et même organisme. Une seule entité s'occupe de tout, depuis les voies aux gares, en passant par les services et les trains. C'est le cas également en Suisse pour les CFF et les chemins de fer privés, bien que l'Union européenne préconise en principe des exploitants différents.

## Il est midi moins cinq

Le syndicat allemand des chemins de fer et des transports EVG, homologue allemand du SEV, a appelé à court terme à une manifestation de protestation contre cette scission.

La manifestation a débuté symboliquement le 16 novembre à midi moins cinq devant le siège du parti écologiste et s'est déplacée à travers la capitale pour finalement arriver devant le siège des libéraux.

Martin Burkert, orateur principal, vice-président EVG et ancien député social-démocrate au Bundestag, a affirmé devant le siège du parti des Verts que leur attitude était en nette contradiction avec leur ligne de conduite en matière de politique climatique: «Vous faites fausse route; vous n'avez pas été élus pour



Cortège de manifestants du syndicat EVG à Berlin le 16 novembre. «Non au démantèlement à DB».

cela.»

La scission du réseau ferroviaire conduirait à une détérioration des conditions d'emploi et à des suppressions de postes. Il a mis en garde qu'avec cette scission, des services comme le nettoyage ou la sécurité seraient les premiers à être privatisés et donc à se détériorer. «Nous sommes tous collègues; ce n'est qu'avec une seule entité que nous travaillons ensemble et tirons tous à la même corde.»

## «On n'est pas des pions»

Heike Moll, présidente du conseil d'entreprise DB Station & Service, a parlé avec beaucoup d'émotion en raison de sa situation personnelle: «Il s'agit de personnes et non pas de pions!» Elle a rappelé aux milliers de participantes et participants la différence de réaction entre la Deutsche Bahn, réseau ferroviaire intégré, et les compagnies privées pendant la pandémie: alors que ces dernières ont mis leur personnel au chômage partiel, la DB a tout mis en oeuvre dans tous les secteurs pour que les transports publics puissent continuer à fonctionner.

Tandis que de nombreux orateurs du côté des libéraux ne s'attendaient pas à autre chose,

une grande incompréhension a été exprimée à l'égard des Verts. Ceux qui prônent la lutte contre le changement climatique doivent vouloir des chemins de fer forts, unis et respectueux.

Au lieu de démanteler la DB, les syndicats et organisations environnementales attendent que le nouveau gouvernement mène une politique ferroviaire active. Il faudrait des procédures plus simples pour favoriser le développement de la Deutsche Bahn ainsi qu'une réduction du prix des billets et du sillon, rendant par là même le train plus attractif que la route. Une fois de plus, le conflit entre les deux syndicats de cheminots joue un rôle dans cette question: le syndicat des mécaniciens de locomotives GDL se rallie effectivement à la revendication en faveur d'une scission au sein de la DB.

Martin Burkert a remémoré que plusieurs expériences ont échoué dans divers pays, avant tout en Angleterre et en France. «Là où le rail est prospère, de la Suisse au Japon, il fonctionne en tant qu'entreprise intégrée», a-t-il affirmé. C'est sous un tintamarre d'applaudissements qu'il a apporté sa conclusion: «Nous ne nous laisserons pas faire; pour le syndicat EVG, une scission n'est pas négociable!»



## SUSPENDUS

Omar Cartulano

Il arrive qu'une rencontre rapprochée avec un lieu imprenable se transforme en expérience quelconque. Bien, oublie tout, prends ta valise et vole en Grèce.

Dans le nord de la Thessalie, il existe un lieu mystique, capable de

capturer même le voyageur le plus distrait. Meteora, suspendue dans les airs, est une bourgade où l'on rêve les yeux ouverts: un paysage de conte de fées, patrimoine de l'UNESCO, où des monastères s'agglutinent au sommet de parois raides.

?

QUIZ

# Es-tu incollable?

## 1. Quand l'accord Women in Rail a-t-il été signé au niveau européen ?

- a. Le 5 novembre 2021
- b. Le 8 mars 2021
- c. Il n'a pas encore été signé
- d. Le 17 octobre 2021

## 2. Quand le nouveau règlement FVP entrera-t-il en vigueur ?

- a. Le 1er janvier 2022
- b. Jamais, il n'y a pas eu d'accord
- c. Avec le prochain renouvellement de la CCT CFF
- d. Le 1er juillet 2022

## 3. Où a eu lieu la manifestation en faveur du chemin de fer intégré ?

- a. Il n'y a pas de rapports de manifestations récentes
- b. Chiasso
- c. Berlin
- d. Bruxelles

## 4. Combien de déléguées ont participé au Congrès des femmes de l'USS ?

- a. 150
- b. 220
- c. 470
- d. 110

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 7 décembre 2021**.

**Par e-mail:** [mystere@sev-online.ch](mailto:mystere@sev-online.ch)  
**Sur internet:** [www.sev-online.ch/quiz](http://www.sev-online.ch/quiz)  
**Par carte postale:** SEV, Quiz, Postfach, 3000 Bern 6

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

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

**Solution du quiz N°13/2021: a/b/c/c**

C'est **Miriam Minder-Roth**, Schwarzenberg LU, membre de la section VPT BLS, qui remporte des bons d'achats de livres d'une valeur de 40 fr.

## SUR LES TRACES DE ...

# Julien Magnanou, monteur de voie et pilote de loc

Yves Sancey  
[yves.sancey@sev-online.ch](mailto:yves.sancey@sev-online.ch)

**Aussi à l'aise comme orateur à l'assemblée romande VPT que dans son travail très physique d'entretien de la voie, le président de la section Nord-Vaudois Travys défend avec conviction ses collègues. A la puissance de ses muscles et du métal dont il joue dans son temps libre, Julien allie une amabilité et un sens de l'accueil qui le rend immédiatement très sympathique.**

C'est au Brassus, dans le Jura vaudois, que se trouve l'atelier où m'accueille Julien Magnanou qui, avec ses collègues, est en charge de l'entretien de la voie à la Vallée de Joux. Cette région d'altitude est notamment connue pour son horlogerie, son fromage et son lac où se reflète la majestueuse Dent de Vaulion. C'est dans un décor de carte postale que se faufile le train rouge de Travys qui relie les communes du Pont et du Brassus depuis 1899. S'il peut circuler malgré des hivers parfois rudes, c'est parce que Julien et son équipe veillent au grain : « On ne se rend pas forcément compte de la quantité de travail que cela demande pour entretenir une voie ni des contraintes que ça prend. » Il faut parfois un trou sur la voie, comme aux CFF à Tolochenaz, pour s'en apercevoir.

Julien a été engagé chez Travys en 2015 au

service de la voie et comme conducteur de Tm : « Je n'avais pas de permis et aucune connaissance des chemins de fer. J'ai tout appris sur le tas. Après neuf mois de formation, j'ai passé le permis B80 ». Au milieu de l'atelier trône la locomotive que son permis lui permet de conduire. Elle est déjà équipée pour déneiger la voie. « On est à 1000 mètres d'altitude ici. Autant dire que, suivant les années, la neige peut tomber jusqu'à 40 centimètres en une nuit », explique Julien.

C'est du reste un peu à la neige qu'il doit son engagement syndical. Qui dit neige dit service de piquet pour pouvoir intervenir même le soir ou le week-end. Mais, se souvient-il, « il y a quelques années, on travaillait encore un peu à l'ancienne et rien n'était cadré. Tout était hors LDT », la fameuse Loi sur la durée du travail. Avec le secrétaire syndical Jean-Pierre Etique, Julien a travaillé sur cette question, avec succès : « Avec l'entreprise, on a trouvé un bon terrain d'entente. J'aimerais juste qu'en ce qui concerne le service neige, cela soit sécurisé et écrit noir sur blanc dans la nouvelle CCT. »

Se syndiquer a été pour lui une évidence. Avant d'arriver chez Travys, il a baigné cinq ans dans un milieu ouvrier français à forte présence syndicale. « Quand tu es ouvrier, je pense que c'est un devoir d'être syndiqué puisque c'est basé sur le principe de la solidarité. Donc plus on est nombreux, mieux c'est. On a des métiers où l'on ne peut pas se permettre de venir au boulot fati-



Julien, le long de la voie Pont-Le Brassus dont il est chargé de l'entretien. Au fond, la Dent de Vaulion.

gué. Il faut que l'on soit bien dans la tête, bien physiquement, reposé. Il faut qu'on ait l'esprit clair, le sourire pour assurer un service optimal. On ne peut pas se permettre de faux-pas. Et c'est justement pour ça que j'ai plaisir à établir des documents comme la CCT. Ce n'est pas dans le but de grappiller mais d'assurer une stabilité aux collaborateurs qui doivent être reposés quand ils viennent prendre leurs tours de service. Qu'ils se sentent en sécurité. » Après quelques hésitations liées à ses nombreuses activités extra-professionnelles et son fils de 4 ans dont il s'occupe, il a répondu présent quand on lui a suggéré de reprendre la présidence de la section Travys.

Les divers outils pendus au mur sont autant d'indices de la richesse et de la variété d'un travail que ce solide gaillard de 35 ans détaille avec passion : « On fait beaucoup de métiers en un seul. Entretien des voies ferrées et des abords, entretien des talus, abattage d'arbres, émondage, pause de caniveaux, tirage de câbles, acheminement de matériel, pose et dépose de traverses et de rails, changement de matériel d'attache, réglage et relevé de voie, etc. On fait tout nous-mêmes en fait. Des fois, on a besoin de la loc pour acheminer du matériel, tirer un wagon ou étaler le ballast sur la voie. Et en hiver, il y a le déneigement. Le travail sur la voie, c'est très physique », résume Julien.

Ce défi physique lié à son métier, c'est sans doute une des raisons qui ont attiré cet origi-

naire de Moselle, même si c'est un peu par hasard qu'il fait ce métier auquel sa formation initiale de commercial ne l'avait pas prédestiné. C'est peut-être du côté paternel qu'il faut chercher un attrait commun pour la mécanique lourde plutôt que pour un travail dans un bureau. Son père, militaire de carrière, s'est reconverti dans la conduite de camion-grues télescopiques. Ils ont travaillé un temps ensemble dans la même entreprise de maintenance industrielle. « Mon parcours de vie a fait que je me suis retrouvé sur des chantiers industriels et dans la maintenance de sites pétrochimiques et nucléaires. Maintenant, tout ce qui est lourd, quand on parle en termes de tonnage, de ferraille, tous les outils pour couper le fer, la soudure, tout ça je connais. »

C'est assez logiquement que, dans son temps libre il s'adonne à la musculation et aux sports de combat et que, dans les projets musicaux dans lesquels il s'est investi, c'était dans du costaud : « Je joue de la guitare depuis que j'ai 12 ans. J'ai toujours adoré ça. Musicalement, c'est du metal, genre Slayer. » Il est aussi passionné de motos, de vieilles Harley et de « bagnoles américaines ». « Un peu le cliché, avec mes tatouos ? », en rigole-t-il... « Les Harley que je roule, précise-t-il, c'est plutôt celles que l'on peut voir dans *Easy Rider*. C'est ça que j'aime, ce qui est roots, qui pisse l'huile, qui perd des boulons et qu'il faut que tu répare. Si ce n'est pas en panne, ce n'est pas drôle ! »

## DRÔLES DE DÉPLACEMENTS

Andreas Lori

