



SEV N° 4

Le journal du Syndicat du personnel des transports



RETRAITES

Le référendum contre AVS 21 fait un carton

Edito de Giorgio Tuti,
président du SEV

Les 151782 signatures récoltées en 100 jours contre AVS 21 sont un succès retentissant. Cette réforme qui se fait principalement sur le dos des femmes avait déjà réuni 100 000 signatures en 50 jours, soit le double de paraphes nécessaires à la moitié du délai référendaire.

La coalition réunissant les syndicats, les partis de gauches et les collectifs féministes vient donc d'envoyer un signal fort à la population et aux milieux politiques. Nous ne pouvons pas accepter que les femmes doivent passer à la caisse pour ce paquet de réformes ! Les signataires ont bien entendu nos arguments : pas de hausse de l'âge de la retraite de 64 à 65 ans tant que l'égalité salariale ne sera pas réalité. Même si dans les transports publics, l'inégalité salariale n'est

pas un thème central, il en va autrement dans d'autres secteurs. En moyenne, les femmes gagnent 19% de moins que les hommes. Leurs retraites sont 30% plus basses que celles des hommes, notamment parce qu'elles travaillent davantage à temps partiel, principalement pour s'occuper des enfants.

Mais ce référendum n'a pas abouti uniquement pour ces raisons. AVS 21 est la première des étapes visant à dégrader les rentes des travailleurs et travailleuses. On peut citer la réforme du 2e pilier dont le compromis entre syndicats et patronats a été dénaturé par la droite parlementaire. On peut aussi rappeler que deux initiatives de droite prévoient pour la première d'adapter l'âge de la retraite à l'espérance de vie et pour la seconde de baisser les rentes si les rende-

ments financiers ne sont pas suffisants. Des attaques inacceptables contre les travailleurs et travailleuses, mais aussi contre les retraité-e-s.

Au SEV, comme à l'Union syndicale suisse, nous sommes au contraire d'avis qu'il est réellement temps d'améliorer les rentes. Et cela passe notamment par l'adoption de l'initiative pour une 13e rente AVS financée par une partie des bénéfices de la Banque nationale suisse. L'initiative de l'USS qui prévoit justement cette redistribution des bénéfices de la BNS vers l'AVS sera lancée ce printemps.

C'est dans ce contexte global que se tiendra la votation sur AVS 21, probablement en septembre déjà. Nous serons donc prêts et prêtes à refuser cette réforme.

Bilan CFF

« Tout n'est pas rose aux CFF ! »
Interview de la vice-présidente SEV

2

TL et TPF

Climat social tendu
à Lausanne et à Fribourg

3 et 4

Ukraine

Reportage avec les cheminots
ukrainiens en première ligne

6 et 7

Viens à
Berne

Manifestons pour la Paix



Depuis un mois, l'Ukraine est en guerre. Dans le monde entier et en Suisse également, les gens sont révolté-e-s et touché-e-s par la violence et la détresse de la population. Une large alliance interpartis, dont les SEV et les autres syndicats de l'USS, organise ce samedi 2 avril à Berne une manifestation nationale pour la paix à laquelle toute la population est conviée. Rendez-vous à 13h30 à la Schützenmatte.

Un oui clair à la nouvelle CCT de Cargo Int.

Chez CFF Cargo International, des mois de négociations difficiles ont abouti à une nouvelle CCT sans changements radicaux. Pour le SEV, il s'agit d'un bon compromis, viable. En effet, il en résulte des améliorations précieuses pour le personnel, même si elles sont moins importantes que celles demandées par le SEV, alors que les concessions faites à l'entreprise restent supportables. Les membres SEV ont approuvé la CCT à une nette majorité lors d'un vote en ligne. Le résultat des négociations a également été approuvé par Transfair et l'association des cadres. « Après la décision démocratique de nos membres, il est clair que le SEV veut appliquer la CCT », déclare le vice-président du SEV Christian Fankhauser. « Des entretiens avec Transfair, l'ACTP et l'entreprise ont montré qu'ils voulaient eux aussi signer le contrat. » Le VSLF a exigé une nouvelle fois un délai de réflexion.

Crise climatique

Après un débat nourri, le Conseil national s'est prononcé début mars contre l'initiative pour les glaciers. L'ATE Association transports et environnement ne comprend pas cette décision, à la fois décevante et aberrante. Apparemment, au Palais fédéral, on ne sent pas le vent tourner.



INTERVIEW DE VALÉRIE SOLANO

« Tout n'est pas rose aux CFF »

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Vice-présidente du SEV depuis le 1er janvier dernier, Valérie Solano a le regard enthousiaste en évoquant les défis qui l'attendent. Responsable des dossiers CFF, le bilan 2021 de l'ex-régie fédérale s'invite dans l'actualité.

Valérie, les CFF viennent de présenter le 15 mars leur bilan comptable 2021. Que t'inspire leur situation financière?

Il y a la réalité brute des chiffres et du déficit de 325 millions de francs lié à la pandémie. On constate que le déficit aurait même été plus lourd sans les aides de la Confédération. Notre implication politique pour que les entreprises de transports publics soient soutenues durant la crise sanitaire est tangible.

Mais au-delà des chiffres, ce sont davantage les orientations stratégiques de l'entreprise qu'il est important de commenter. En annonçant miser sur la ponctualité, la fiabilité et la sécurité dans leur stratégie 2030, les CFF sont en phase avec notre vision du rail et du service public.

On pourrait donc croire que tout est rose...

Ce n'est bien sûr pas le cas, mais on se rend bien compte qu'il y a eu un changement de cap aux CFF. Ils prennent la mesure de leurs manques d'investissements dans l'infrastructure et dans la formation de mécaniciens et mécaniciennes, notamment en Suisse romande. Même si cette pénurie semble se résorber, le SEV maintient qu'il est absolument nécessaire de poursuivre les efforts de formation – et pas seulement pour le personnel de locomotive – pour éviter de nuire au bon fonctionnement des CFF.

Dans l'entretien du matériel roulant, il est impératif d'avoir les compétences au sein de l'entreprise. Ce n'est que de cette façon qu'on peut être certain de la qualité.

Dans la construction des infrastructures, on peut entendre qu'il n'est pas possible d'avoir suffisamment d'employé-e-s CFF sur les gros chantiers. Par contre, il est inadmissible que pour le même travail certains soient soumis à la Loi sur

la durée du travail, tandis que le personnel externe est soumis à la Loi sur le travail, moins protectrice. Toute personne travaillant pour les CFF doit bénéficier des conditions de travail de l'entreprise.

Les CFF insistent sur le fait que la satisfaction du personnel est en hausse dans presque tous les domaines. Cela te surprend-il?

Non car on sent une autre culture souffler aux CFF. Néanmoins, pour poursuivre sur cette voie et dans la perspective des nombreux départs à la retraite à venir, les CFF se doivent de réfléchir à améliorer leur attractivité comme employeur, en particulier pour attirer les plus jeunes et les femmes. Cela passe notamment par une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et la mise en place de temps partiels attractifs, y compris pour les métiers de l'exploitation. Ce besoin accru de travailleurs et travailleuses est lié aussi au fait que les transports publics sont une partie de la solution dans le défi climatique. Il faut donc s'attendre à une hausse de l'utilisation des transports publics et donc de l'offre.

Dans l'actualité syndicale, les négociations sur les profils professionnels chez CFF Cargo ne sont guère satisfaisantes. Faudra-t-il hausser le ton?

Il est bien trop tôt pour dire quelle sera notre réponse. Mais une chose est sûre: chez Cargo on attend des CFF qu'ils jouent le jeu du partenariat social. Pour redéfinir les 18 profils professionnels, il est essentiel que les CFF fassent preuve de transparence, on ne peut pas accepter que des employé-e-s ne sachent pas comment leurs fonctions sont définies. Il y a encore du chemin à faire dans la négociation mais, au final, ce seront les membres SEV concernés qui détermineront de la suite des opérations.

Tu évoques le rôle des personnes concernées. Que faut-il améliorer à la démocratie du SEV?

On peut encore améliorer la consultation des personnes concernées par des changements organisationnels, des suppressions d'emploi ou des

transformations de profils professionnels. Pour cela, on doit informer de manière plus ciblée et augmenter les présences sur le terrain. Il n'y a que de cette façon qu'on peut impliquer les personnes directement concernées. La démocratie, en général, n'existe que si elle est vivante.

A l'heure de la numérisation, tu parles de présences sur le terrain. N'y a-t-il pas quelque chose d'anachronique là dedans?

Les présences sur le terrain, on sait que ça marche! Même si aujourd'hui tout le monde est sur les réseaux sociaux ou est connecté en permanence, il est impératif de voir physiquement les gens. C'est important pour les travailleurs et travailleuses de nous voir, comme il est central pour nous de les rencontrer pour entendre de vive voix quels sont leurs besoins pour ensuite formuler des revendications avec eux. Le SEV ce n'est pas une ONG détachée des gens et nous le ressentons de part et d'autre lors de ces rencontres, les messages passent bien autrement que sur des moyens numériques. Cela ne veut pas dire qu'il ne faille pas communiquer numériquement. Il s'agit de trouver la bonne complémentarité. D'ailleurs, nous ne voulons pas que la transformation numérique des CFF se fasse sans les travailleurs et travailleuses. Nous nous engageons en faveur des mesures de soutien à l'attention de ceux qui sont affectés, notamment dans la création d'un réseau de coaching financé par le Fonds digital.

Parlons recrutement. Comment sera déployée aux CFF la nouvelle stratégie de recrutement votée par le comité SEV en 2021?

L'un des points de cette stratégie, c'est la nécessité de fixer des objectifs de recrutement par sous-fédération. On constate qu'on n'a pas un taux d'organisation uniforme aux CFF. Grâce à l'augmentation des actions de terrain, nous sommes convaincus que nous pourrions convaincre davantage d'employé-e-s des CFF d'adhérer. Ces actions de terrain ont aussi pour objectif de repérer la relève de notre syndicat. Comme au sein du personnel des CFF, de nombreux et nombreuses militant-e-s partiront à la retraite ces prochaines années.

PHILIPP HADORN répond

«Le personnel de Swiss a déjà fait assez de sacrifices»

? Pourquoi SEV-GATA s'oppose-t-il à ce que soit appliquée maintenant la CCT de crise pour le personnel au sol, signée il y a plus d'un an avec Swiss ?

La CCT de crise a été négociée en janvier 2021, donc en pleine crise Covid, en raison de la situation financière très difficile de Swiss à l'époque, et a ensuite été approuvée par nos membres lors d'un vote en ligne. Elle prévoit notamment, en plus des mesures d'économies du personnel précédentes, la suppression d'un tiers du 13^e mois de salaire et de la prime de performance pendant une période clairement définie. Conformément à l'accord, le contrat n'entrera en vigueur qu'après la fin de la période de chômage partiel autorisée par la loi.

Depuis le 1^{er} mars, Swiss renonce au chômage partiel et en profite pour mettre en vigueur la CCT de crise de manière anticipée. En effet, le chômage partiel serait toujours possible. C'est pourquoi l'entrée en vigueur à l'heure actuelle est contraire à l'accord, et Swiss doit donc encore attendre avant d'appliquer la mesure. Les discussions avec la direction de Swiss étant restées infructueuses jusqu'à présent, SEV-GATA examine maintenant la voie juridique.

Au vu de l'amélioration de la situation financière et de l'augmentation du trafic aérien, Swiss ferait mieux de re-

noncer complètement aux mesures d'économie de la CCT de crise, car le personnel a déjà fait suffisamment d'efforts durant la crise Covid : avec la perte de salaire liée au chômage partiel, avec les licenciements massifs, avec les réductions volontaires du temps de travail, les retraites anticipées et le non-remplacement des départs naturels, avec les engagements de travail flexibles, l'acceptation de risques pour la santé, etc.

Avec la CCT de crise, le personnel et les syndicats espéraient éviter le licenciement massif que Swiss a tout de même décidé en mai dernier. Depuis janvier 2020, Swiss a réduit son personnel au sol d'environ 1700 postes à temps plein à environ 1400 aujourd'hui. Aujourd'hui, elle recherche à nouveau 50 collaborateurs. Elle a à peine utilisé la moitié de la limite de prêt de 1,5 milliard garantie par la Confédération et a déjà pu rembourser des dettes.

Au lieu d'une déduction de salaire conséquente, le personnel de Swiss mériterait plutôt une prime Covid comme le personnel de la maison mère. Le patron de Lufthansa a récemment annoncé une prime de 800 euros pour tout le personnel en reconnaissance de leur engagement pendant la pandémie.

Philipp Hadorn est secrétaire syndical SEV et président de SEV-GATA, le secteur aérien du SEV. Tu as des questions pour le SEV ? Ecris-nous à journal@sev-online.ch.

TRANSPORTS LAUSANNOIS

La direction provoque. Le SEV riposte !

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

«Touche pas à notre ATT». C'est le message très clair qu'ont exprimé plus de 600 chauffeurs tl à une assemblée électrique puis à la permanence du SEV. A l'unanimité des votes, ils s'opposent à la politique des tl de démantèlement de leurs conditions de travail.

Le 16 mars, lors d'une assemblée historique à la Grande salle du Cazard à Lausanne pleine à craquer, près de 350 conducteurs et conductrices des tl, les transports publics lausannois, ont refusé à l'unanimité la proposition de la direction de dégrader leurs conditions de travail. Tout comme les plus de 250 autres collègues très remontés réunis le 23 mars. Le message est clair. De mémoire de chauffeur cela faisait très longtemps que l'on n'avait pas vu une telle affluence. «Touche pas à notre ATT» - l'Aménagement du Temps de Travail - a très bien résumé Hong-Nghia Cung, le président de la section SEV-TL.

Le SEV avait demandé à ouvrir des négociations à partir d'un cahier de revendication qui faisait le constat que les conditions de travail des conducteurs et conductrices se sont dégradées avec l'intensification des horaires, de la productivité et du trafic urbain. Des améliorations sont donc urgentes. C'est pourquoi le SEV demande notamment des amplitudes plus courtes et la semaine de 5 jours.

Non seulement la direction n'entre en matière sur aucune des revendications principales du SEV et des employé-e-s mais en parlant d'«évolution», elle prépare en fait un véritable démantèlement des conditions de travail du personnel de conduite. «Son projet, c'est de flexibiliser les horaires», résume Pablo Guarino, secrétaire syndical SEV en charge du dossier. «Si les gens postulent aux tl, c'est parce qu'ils peuvent faire le choix de leur journée de travail et des lignes qu'ils conduisent. C'est ce système, dit ATT, que le personnel veut améliorer. La direction affirme vouloir le remplacer par une planification des horaires des conducteurs et conductrices en deux étapes. Ce qui est une révolution, mais dans le mauvais sens. C'est une proposition inacceptable qui ne répond pas aux revendications légitimes du personnel déjà très flexible», déplore-t-il.

La proposition de la direction consiste à remplacer le choix des horaires par une préférence de «typologie» de journée. Dans une deuxième étape, l'entreprise «attribuerait automatiquement» la journée. Le chauffeur ne découvrirait ainsi qu'un mois à l'avance la ligne et l'horaire de sa journée. Aujourd'hui, le personnel de conduite connaît bien plus à l'avance ses horaires qu'il a choisis avec précision. L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle serait en outre fortement dégradé. En instaurant également un système d'heures variables déplaçonné, le personnel devrait se tenir prêt à affronter des heures de travail fluctuantes comme des montagnes

russes. Le découpage du réseau en deux que prône la direction pose également problème, notamment quant à la diminution de la polyvalence du personnel roulant et de la diversité des lignes qu'ils opèrent. «Dès lors, on comprend que le personnel soit vent debout contre ces dégradations qui signifient un retour en arrière», tonne Guarino.

Le SEV se bat pour garantir l'adaptation des salaires au coût de la vie - l'IPC -, comme prévu dans la CCT, sous réserve d'un accord dérogatoire possible après négociation. La direction a pourtant unilatéralement décidé d'appliquer un taux de 0,75%, soit la moitié de l'IPC, faisant fi du résultat de la votation organisée par le SEV où les membres ont rejeté la proposition et demandé l'ouverture de nouvelles négociations. Le SEV va saisir l'office de conciliation.

Le mécontentement gronde et se traduit par cette participation exceptionnelle aux assemblées et par le rejet unanime des plans de la direction. Sa volonté de passer en force face aux demandes légitimes des salarié-e-s provoque un durcissement des fronts qui pourrait déboucher sur un mouvement social d'ampleur.

Est-ce vraiment ce que souhaitent les autorités publiques qui financent les tl à l'heure de la nécessaire transition écologique ? Est-ce l'intérêt d'une direction de mettre à mal une profession et son attractivité au nom d'un management agile des plus rigides ? Le printemps promet d'être chaud.



Longtemps dans l'ombre du référendum contre AVS 21, le référendum contre la suppression de l'impôt anticipé sur les obligations a récolté plus de 65 000 signatures. Lancé par le Parti socialiste, les Verts et les syndicats, le référendum sera déposé début avril auprès de la Chancellerie fédérale. Pour rappel, les pertes fiscales engendrées par l'abolition de cette taxe, signifieront une diminution évidente des prestations de service public.

A l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale du 21 mars, la Commission fédérale contre le racisme (CFR) rappelle que la lutte contre le racisme est l'affaire de chacune et de chacun. Près d'un tiers des personnes interrogées se sont déclarées victimes de violences ou discrimination, notamment au travail et dans l'espace public : un pourcentage en augmentation depuis 2016. 56% des personnes déclarent avoir été discriminées en raison de leur nationalité et 35% en raison de leur langue ou de leur accent. Ces données révèlent que le racisme se manifeste de façon concrète, quotidienne et significative en Suisse. Elles doivent retenir notre plus grande attention au regard de celles et ceux qui en sont victimes.



Plus de 600 chauffeurs de bus TL refusent à l'unanimité la proposition de la direction des tl.

TRANSPORTS FRIBOURGEOIS

711 signatures pour une bonne CCT TPF

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

« Pour de vraies négociations et une CCT de haut niveau ! » C'est le titre de la pétition qui a été signée par 711 employé-e-s des TPF très mécontent-e-s. C'est leur réponse très claire face aux attaques de la direction et sa volonté de dégrader leurs conditions de travail. Le comité se prépare à la lutte si la direction n'entend pas le personnel.

Ce lundi matin 28 mars, devant l'entrée du bâtiment de Givisiez, le comité SEV-TPF avait rendez-vous avec la direction pour une séance COP. Une délégation d'une vingtaine de personnes en a profité pour remettre au directeur des Transports publics fribourgeois (TPF) un gros carton rempli de pétitions qui ont récolté 711 signatures, ce qui est un chiffre particulièrement impressionnant pour une compagnie de transport public qui compte 1159 collaborateurs. « La mobilisation est vraiment très forte. Il n'est pas question d'accepter une détérioration des conditions de travail. Les gens sont déçus, certains sont même fâchés », rapporte Fritz Haenni, président de la section SEV-TPF et chauffeur de bus dans l'entreprise.

Le texte demande « une négociation qui tienne compte des revendications du personnel et ne cherche pas à faire des économies sur son dos. Sans réponse satisfaisante de la direction des TPF, les signataires s'engagent à participer aux assemblées du SEV afin de décider des mesures nécessaires, à mettre en place, pour être entendus. » Cet appel à « de vraies négociations » est donc on ne peut plus clair ainsi que la détermination du personnel.

Les chauffeurs mobilisés

Le torchon brûle entre la direction des TPF et son personnel. En cause : les discussions en vue du renouvellement de la convention collective de travail (CCT) de l'entreprise, qui ont conduit à une impasse. Pour l'heure, les négociations sont suspendues. L'enjeu est de taille, puisque l'accord concerne près de 1000 collaborateurs et collaboratrices, sur l'effectif total de 1200 personnes que comptent les TPF. Dénonçant une détérioration de leurs conditions de travail et estimant se heurter à un mur, les syndicats, dont le SEV, ont décidé de quitter la table des négociations cet automne, après quatre rencontres jugées stériles. « Le but n'est pas la bagarre. Mais quand une partie n'a rien à dire, ce ne sont pas de vraies négociations », dénonçait alors Fritz Haenni. Cette



Une délégation était présente pour remettre la pétition signée massivement par le personnel TPF.

pétition avait été lancée le 18 novembre dernier dans une salle de la Grenette électrique et pleine à craquer. Plus de 140 salarié-e-s des TPF, sans compter les 114 personnes excusées, y avaient déjà fait entendre leur mécontentement face aux attaques de la direction. « Je suis heureux de voir que le personnel reste mobilisé depuis l'automne, qu'il est déterminé à se battre si la direction devait camper sur ses positions et continuer à faire la sourde oreille », relève Pablo Guarino, secrétaire syndical SEV en charge du dossier.

Depuis le début des négociations, en mars 2021 déjà, le SEV avait clairement informé la direction qu'il n'accepterait pas de dégrader les conditions de travail du personnel des TPF. 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.

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.

La balle est maintenant dans le camp de la direction. La démission du président du conseil d'administration – l'ancien conseiller d'Etat Georges

Godel – et le départ fin mars du responsable des RH fragilisent sans doute un peu plus une entreprise publique qui aurait tout intérêt à écouter ses salarié-e-s et jouer le jeu du partenariat social que de chercher une confrontation. En attendant des propositions sérieuses de l'entreprise, le comité est mobilisé et prépare de futures actions si les économies sur le dos du personnel devaient être maintenues.

Pétition remise

Accompagné d'une délégation, le président de la section SEV-TPF Fritz Hänni remet la pétition au directeur des TPF Serge Collaud (à dr.).



ANNONCE

En tant que membre du SEV, versez 5000 CHF dans une Solution de placement et recevez 500 CHF en cadeau.*

Tout argent est une opportunité.

Gestion de fortune professionnelle dès 1 franc de capital de départ.
cler.ch/placements

Ces données revêtent uniquement une visée publicitaire. Pour les fonds stratégiques, nous renvoyons au prospectus et aux Informations clés pour l'investisseur. Vous pouvez vous les procurer gratuitement sur notre site internet sous cler.ch de même que sous forme papier dans toutes les succursales de la Banque Cler, auprès de la direction du fonds ou de la banque dépositaire.

*La Banque Cler vous offre en tant que membre du Syndicat du personnel des transports (SEV) 10% de prime sur vos versements dans la Solution de placement qui dépassent 10 000 CHF, et ce, jusqu'à un maximum de 500 CHF par an. Cette offre est valable pour les deux premières années après que la Banque Cler vous a enregistré comme membre. cler.ch/sev

Il est temps de parler d'argent.

Bank
Banque
Banca

CLER

COMITÉ SEV

Un avenir pour la chaussée roulante?

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Le comité SEV s'est réuni le 18 mars. Il a notamment approuvé des comptes 2021 équilibrés. Il s'est aussi penché sur la réponse du SEV relatif à la consultation sur le financement de la chaussée roulante.

La coordinatrice de la politique des transports au SEV, Daniela Lehmann, a présenté la position du SEV dans le projet de loi mis en consultation portant sur la chaussée roulante. La chaussée roulante? Elle achemine quelque 105 000 camions et semi-remorques par an à travers les Alpes. Elle est appropriée pour les transports transalpins qui, pour des raisons logistiques, peuvent difficilement être entrepris en trafic combiné non accompagné, peut-on lire sur le site de l'Office fédéral des transports.

«La chaussée roulante a été jusqu'à présent une importante me-

sure d'accompagnement de la politique de transfert. Afin d'assurer la continuité de l'exploitation de la chaussée roulante au cours des années 2024 à 2028, un plafond de dépenses pour le financement de l'offre est prévu jusqu'en 2028», a expliqué Daniela Lehmann devant le comité SEV.

La mise en œuvre du maintien et de l'organisation temporaire de la chaussée roulante proposés dans ce projet de loi nécessite une modification simultanée de la Loi fédérale sur le transfert de la route au rail du transport lourd de marchandises à travers les Alpes (LTTM). Le SEV soutient bien sûr la poursuite de l'exploitation de la chaussée roulante, notamment parce que le nombre de poids-lourds traversant les Alpes par la route est encore trop élevé par rapport à ce que demandait l'initiative des Alpes, acceptée par le peuple voici bientôt 30 ans.

D'ailleurs, le Contrôle fédéral des finances (CDF), dans son rapport

2018 sur la chaussée roulante, considère qu'il s'agit d'un instrument efficace pour le report du trafic routier à travers les Alpes. Dans son analyse, le CDF admet que, en cas de cessation de l'exploitation de la chaussée roulante, en moins de quatre ans 75% de ses transports seraient reportés sur la route.

C'est bien ce qui chiffonne le SEV. Il l'a signifié dans sa prise de position: «Si la cessation d'exploitation de la chaussée roulante devait être effective après 2028, un paquet de mesures d'accompagnement efficaces devrait faire obstacle à la menace du contre-transfert du transport sur la route. A cet égard, nous renvoyons à la prise de position de l'Initiative des Alpes qui, en détail, met en évidence les éléments possibles d'un tel paquet de mesures.»

Le rapport élogieux de la Commission de gestion

Le comité a aussi pris connaissance du rapport de la Commission de

gestion. Son président, Urs Frank, a relevé que 2021, année de la pandémie, a représenté un grand défi pour le SEV. «En dépit des circonstances extrêmes, le SEV est resté constamment joignable pour ses membres et a pu les aider.»

Malgré un rapport élogieux, la Commission de gestion a émis des propositions d'amélioration. Elle relève qu'une meilleure diversité serait

souhaitable au sein de la Commission des jeunes. «En effet, une grande majorité des participant-e-s étaient issus de la ZPV et la LPV en 2021.»

Le comité s'est aussi penché en première lecture sur le texte d'orientation «Digitalisation» (voir ci-dessous). Il a aussi pris connaissance du don de 10 000 francs du SEV en faveur de l'action de la Croix-Rouge en Ukraine.

Des comptes SEV en équilibre

Le comité a approuvé les comptes 2021 du SEV. Celui-ci est à l'équilibre en raison notamment des bons chiffres du recrutement en 2021 et à la diminution des démissions. «Ainsi, les baisses de cotisation qui peuvent découler d'un recul du nombre de membres a pu être limité», a relevé Aroldo Cambi, chef des Finances. Comme déjà évoqué dans de précédentes éditions, les actions de terrain pour le recrutement ont porté leurs

fruits.

Parallèlement, les résultats des placements financiers ont eux rapporté plus d'un 1,8 millions de francs, mais «2022 pourrait bien présenter un autre visage car on voit que le renchérissement est en hausse et peut avoir un impact sur les taux d'intérêt. Ce résultat financier permet de ne pas augmenter les cotisations syndicales», a précisé Aroldo Cambi.

DANIELA LEHMANN

«La numérisation n'est ni un bienfait ni un méfait»

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Lors de sa séance du 18 mars (voir ci-dessus), le comité a examiné le projet de texte d'orientation sur la numérisation destiné au congrès du mois d'octobre. C'est Daniela Lehmann qui est en charge de la rédaction de ce texte. Nous en avons discuté avec elle et avons également évoqué son travail en tant que coordinatrice de la mobilité 4.0 au SEV.

Daniela, qu'est-ce que la numérisation et quel est son impact sur le personnel des transports?

La numérisation, c'est la quatrième révolution industrielle. Après l'automatisation de la production, apportée par la troisième révolution, les personnes, les machines, les systèmes, les éléments de logistique et les produits communiquent et coopèrent directement entre eux dans l'industrie 4.0. La numérisation touche les collaborateurs des transports publics dans beaucoup de domaines. Citons l'exemple des collaborateurs du team nettoyage qui reçoivent des instructions via une tablette et peuvent être ainsi étroitement surveillés, tout comme le personnel roulant, avec un impact probable sur la qualité de marche. C'est pourquoi, il faut convenir avec les employeurs quelles données ils peuvent prélever, par exemple pour les évaluations du personnel. La numérisation en elle-même n'est ni un bienfait ni un méfait. En tant que syndicat, nous por-

tons un jugement par rapport aux applications concrètes. Elles peuvent être un bienfait pour le personnel, mais il se peut aussi que la motivation soit seulement le profit pur et simple. On peut également se poser la question de savoir quelles applications sont indispensables et avantageuses. On a pu ainsi lire il y a quelques temps que des projets tels que Smartrail 4.0 rendraient bientôt le personnel des locs superflu. Entre-temps, on est conscient que la conduite autonome n'est pas si simple, due à la complexité de notre réseau ferroviaire, et que la présence de personnes dans la cabine de conduite sera encore nécessaire pendant fort longtemps.

A quoi sert le texte d'orientation sur la numérisation? Et où en est la version 2022, après celles de 2017 et 2019?

Le texte d'orientation affiche la position du SEV sur la numérisation, comment accompagner cette évolution – également dans le cadre des négociations CCT – et quelles sont nos exigences de base par rapport à la numérisation. Le texte a été soumis au comité pour une première lecture le 18 mars. Un complément a été apporté, entre autres, concernant l'aptitude que l'on exige du personnel de se tenir à niveau par rapport à l'évolution numérique. Si on propose d'avoir recours au e-learning pour la formation, il faut donner au personnel les moyens d'utiliser les programmes d'e-learning. Le comité fera une deuxième lecture au mois de juin. Le texte définitif sera adopté par le congrès le 27 octobre.



La tablette est pour beaucoup un outil de travail indispensable.

Qu'y a-t-il de nouveau dans le texte d'orientation en 2022?

La nouveauté la plus importante est certainement la recherche d'une solution de branche. L'idée est que les entreprises de transport versent une contribution dans un fonds commun servant à financer des solutions pour les collaborateurs qui ont du mal à suivre l'évolution numérique, par exemple. Grâce à ce fonds commun, les petites entreprises bénéficient elles aussi de solutions auxquelles elles n'auraient pas accès sinon. Au vu de l'évolution démographique, les entreprises de transport ont en effet tout intérêt à ce que le plus grand nombre possible de personnes puissent rester dans leur entreprise ou dans d'autres de la branche, grâce à des mesures en matière de formation.

La quantité débordante d'informations dispensées par les employeurs à leur personnel par tous les canaux possibles est abordée plus clairement qu'auparavant. La devise «moins, c'est mieux» doit être appliquée à ce flux d'informations. De même, le personnel a le droit à ne pas être joignable durant ses loisirs. Tout un nouveau paragraphe est consacré au télétravail, avec lequel nous avons pu acquérir de l'expérience lors de la pandémie. Les solutions de télétravail doivent tenir compte des besoins des employé-e-s et respecter la législation sur le travail. Une surveillance excessive doit être évitée, de même qu'une confusion entre vie privée et vie professionnelle, ainsi que d'autres risques psycho-sociaux.


Depuis 2017, tu es coordinatrice de la mobilité 4.0 au SEV. En quoi cela consiste-t-il?

En 2017, le congrès a accepté le premier texte d'orientation sur la numérisation. J'ai alors augmenté mon taux d'activité de 20% pour m'occuper de ces tâches de coordination. Actuellement, la plus grande partie est consacrée au projet sur le coaching, financé par le fonds de numérisation des CFF. Je me rends régulièrement aux assemblées des sections et des sous-fédérations pour pouvoir discuter de la numérisation avec nos membres. Ces inputs sont très utiles au team SEV qui s'occupe de la numérisation et permettent d'adapter le texte d'orientation en conséquence. Le team discute une fois par mois des questions d'actualité, ainsi que des divers projets et consultations. Une telle consultation est en cours actuellement concernant une base légale élaborée par la Confédération sur l'infrastructure de la mobilité. Il s'agit de constituer une base de données réelles et à l'échelle du pays concernant la mobilité, rassemblant des informations fiables sur les divers aspects de la mobilité, accessibles à toutes les parties impliquées, sans intérêts commerciaux. C'est un élément essentiel pour la mise en place d'un service public numérique concernant la mobilité, qui, selon nous, doit être mis à disposition seulement par l'Etat, respectivement la nouvelle infrastructure de données sur la mobilité.

Bien entendu, j'accepte volontiers toute l'année des suggestions et des remarques sur les thèmes de la numérisation.

GUERRE EN UKRAINE

À bord avec la direction mobile qui fait circuler les trains

 Alan Chin, extrait d'un texte paru dans *Business Insider*, 4.3.2022

Lviv, Ukraine – Le réseau ferroviaire ukrainien est en première ligne face à l'invasion russe. Alan Chin, photjournaliste indépendant et contributeur du site américain «Business Insider», de «Newsweek» et du «New York Times», a voyagé avec ceux qui dirigent les opérations. Reportage.

L'évacuation urgente des civils et des soldats blessés, l'acheminement de l'aide humanitaire et les transports de matériel militaire sont les priorités absolues alors que l'Ukraine repousse les assauts russes. Ainsi dès le début de l'invasion, la direction des chemins de fer a quitté son siège situé à Kiev (Kyiv en ukrainien) pour être transférée à différents endroits du pays.

J'ai rencontré Oleksandr Pertsovskiy dans le hall principal de la gare de Lviv, une structure Art Nouveau bâtie en 1904 alors que Lviv appartenait à l'Empire austro-hongrois. A la tête des Opérations Voyageurs chez Ukrzaliznytsia, les chemins de fer ukrainiens, Pertsovskiy est l'une des personnes qui font bouger l'Ukraine. Des milliers de gens en provenance de Kiev, Kharkiv et d'autres régions subissant les attaques de la Russie se sont entassés dans le bâtiment et aux alentours de la gare, la plupart attendant les trains pour la Pologne, à 70 km à l'ouest. 10 000 personnes par jour s'y rendent. Plusieurs centaines de bénévoles locaux ont monté des tentes et distribuent des soupes chaudes, du café et du thé, ainsi que des couvertures. Dehors, alors que la température avoisine les 0 degrés, les gens font des feux et se rassemblent pour se réchauffer.

Le travail de tous les cheminots a changé

Normalement, Pertsovskiy est chargé de promouvoir les festivals de jazz et les événements festifs. Mais à 5 heures du matin le 24 février dernier, lorsque les frappes aériennes et les missiles russes s'abattent sur Kiev et toute l'Ukraine et marquent le début d'une invasion sur fronts multiples, soudain son travail «a radicalement changé, comme celui de tous les cheminots du pays». S'excusant à tout bout de champ, il nous parle, à moi et à un autre journaliste, entre les constants appels et SMS qui font sans arrêt sonner et vibrer son téléphone portable. «A chaque minute des enfants, de la nourriture, des animaux... Si ma batterie lâche des centaines de personnes...» Et voilà déjà un autre appel qui interrompt sa pensée.

Les chefs de gare, les employés, les secouristes, les diplomates... tous ont des demandes qui sont toutes urgentes. Depuis le début des événements plus d'un million de personnes se sont déjà déplacées à travers l'Ukraine, un pays grand comme la France. Il s'agit d'une des plus grandes migrations de personnes déplacées et de futurs réfugiés de ces dernières années, et on peut s'attendre à ce que beaucoup d'autres gens tentent de fuir aussi longtemps que la situation reste instable (voir encadré).

Certains ont quitté le pays en voiture mais d'autres ont craint de tomber en panne de carburant ou d'être encerclés par les forces russes. En plus, la plupart des gens ne possède pas de véhicule privé. C'est pourquoi les trains sont pris d'assaut. La gare de Lviv accueille normalement entre 5000 et 6000 passagers par jour mais ces derniers jours, ce chiffre a été multiplié par 10. Dans la mesure du possible les trains retournent vers l'est, vers Kiev et le reste du pays, en transportant des marchandises pour la guerre et l'aide humanitaire. «Des trains vont vers la Pologne et ce serait du gaspillage de ressources s'ils en revenaient à vide» nous explique Pertsovskiy, «alors on les charge à bloc.»

«Jusqu'à présent je transportais des touristes»

Le réseau ferroviaire ukrainien est étendu et Pertsovskiy affirme avoir réussi à entasser jusqu'à 6000 voyageurs par train. Ils ont suspendu la vente des billets. Il explique que la nuit dernière, il a reçu un appel d'un Intercity, le moyen le plus rapide et fiable de se rendre de Kiev à Lviv, qui s'est retrouvé face à des voies endommagées. Heureusement la situation a pu être rétablie. «Toutefois nos trains à grande capacité sont à deux étages, ils constituent donc des cibles poten-

Chemins de fer ukrainiens

Fondée en 1991, la compagnie ferroviaire ukrainienne Ukrzaliznytsia employait 375 900 cheminots fin 2021. Son parc comprendrait environ 4000 locomotives, 1800 automotrices, 6000 voitures et 180 000 wagons. L'Ukraine disposait en 2021 du 6e service ferroviaire de transport

de passagers au monde, du 7e service de transport de marchandises.

Elle occupait la 13e place mondiale (3e en Europe) en termes de kilométrage (23 000 km de lignes à écartement russe de 1520 mm). L'Ukraine compte plus de 1600 gares. Yves Sancey



Oleksandr Pertsovskiy, chef des Opérations Voyageurs aux chemins de fer ukrainiens. Depuis le 24 février, son travail a radicalement changé.



Oleksandr Kamyshin (à gauche), CEO des chemins de fer ukrainiens, avec les membres de son équipe de direction, est parvenu à coordonner l'évacuation de 2,5 millions de civils.



ALAN CHIN FOR INSIDER



ALAN CHIN FOR INSIDER

garque ukrainien Rinat Akhmetov.

Pour des raisons pratiques et de sécurité, les cadres supérieurs de nombreux services essentiels ukrainiens ont dû se disperser dès le début de la guerre, afin que ces services restent opérationnels même en situation de stress extrême.

Assis à côté du pilote à l'avant du train, Oleksandr Kamyshin est en consultation avec divers chefs de service alors que le train file à toute allure à travers le pays, parfois à 160 km/h.

Carte sur table

Kamyshin pose une large carte sur la table et décrit ce que le chemin de fer a subi depuis le début de la guerre, six longs jours auparavant. « Officiellement, on a annoncé un processus d'évacuation de Louhansk et de Donetsk, les zones contestées depuis longtemps à l'est de l'Ukraine. Officieusement lorsque Kiev a été bombardée, même s'il n'y a pas eu d'annonce dans ce sens, nous avons évacué plus de 900 000 personnes des dix plus grandes villes d'Ukraine, dont Kiev, Kharkiv, Odessa, Dniepr et Zaporizhia, dans des centaines de trains. Nous ne pouvons assurer aucun confort car nous laissons tout le monde monter et occupons chaque voiture à double, voire triple capacité. Mais nous avons mis les gens en sécurité. Nous avons mis en place des équipes qui se déplacent dans tout le pays. Ces deux derniers jours je me suis rendu dans plus de dix endroits. J'ai 231 000 personnes sous mes ordres et elles sont prêtes à travailler sans dormir. Je dois montrer que je suis là pour les soutenir. »

Kamyshin fait son rapport directement au Ministre des Infrastructures Oleksandr Kubrakov ainsi qu'au président Zelensky : « Lorsque nous nous sommes rendus à Kiev nous avons vu des missiles qui traversaient les voies. Nous avons eu de la chance. » Il nous dit que l'armée et les chemins de fer sont les structures les plus importantes en Ukraine en ce moment.

Après cette entrée en matière, Kamyshin nous présente certains membres de son équipe, un peu comme un chef d'orchestre qui passe en revue sa troupe après que chaque musicien ait effectué son solo : Slava Babak pour la sécurité et la connectivité, Viacheslav Yeromin pour le fret et les marchandises, Vladimir Krot pour la sécurité, Natalia Zapolska directrice des ressources humaines.

Ces personnes sont issues de tous les horizons, viennent de toute l'Ukraine, aussi des régions attaquées, et elles parlent indifféremment l'ukrainien et le russe. Si Kamyshin et Pertsovskiy sont les exemples d'une jeune Ukraine émergente orientée vers l'ouest, les autres sont clairement des cheminots de longue date. Ils préfèrent l'uniforme kaki aux habits civils. Ils ont le visage grave à chaque nouveau rapport de crise ou problème.

Viacheslav Yeromin nous explique qu'il se concentre sur la sécurisation de l'approvisionnement en carburant, important tant pour les opérations ferroviaires que pour le pays tout entier. « Auparavant 80% de notre gaz et carburant provenaient de la Biélorussie et de la Russie. Maintenant nous devons les remplacer par des produits européens. » La nourriture est bien sûr aussi en tête de liste, pas seulement pour l'import mais aussi pour l'export « car auparavant, 2000

10 mios de déplacés

Le Haut Commissaire des Nations unies pour les réfugiés a annoncé le 25 mars que plus de 10 millions de personnes ont été contraintes à fuir leur foyer, soit près d'un quart de la population. Parmi elles, 3,7 mios ont quitté le pays. *Yves Sancey*

containers par jour remplis de céréales allaient vers les ports maritimes puisque 90% des céréales sont destinées à l'exportation en Ukraine. Les ports sont fermés. La logistique doit donc se déplacer vers l'Europe. »

Vladimir Krot poursuit : « Je suis responsable de la sécurité de la circulation des trains mais maintenant nous n'avons plus les mêmes moyens pour réparer les choses. Les voies sont endommagées par des tirs, les ponts sont explosés, les signaux sont endommagés. Des balles ont touché les locomotives. Il y a eu des morts. Ce sont des dangers directs pour le transport mais nous avons gardé le contrôle sur l'infrastructure technique. »

Slava Babak, ancien officier militaire, ajoute : « Ce qui m'inquiète le plus, c'est qu'un train de voyageurs puisse être touché et que des gens meurent. » Lors d'un arrêt à Ternopil, où Kamyshin tient une conférence téléphonique avec les directeurs des six compagnies ferroviaires régionales ukrainiennes, Slava Babak aperçoit sa femme et ses enfants pendant quelques brèves minutes. Ils ont roulé pendant 48 heures après avoir échappé à une bataille féroce à Kharkiv. Au moment de partir, je le vois embrasser chacun d'eux à tour de rôle sur le quai de la gare, puis il remonte à bord et leur fait signe depuis la fenêtre de la porte du train jusqu'à ce qu'ils soient hors de vue. Il reste à la fenêtre pendant quelques instants qui semblent une éternité, tandis que le train accélère et continue son périple dans le paysage hivernal d'un pays en guerre pour assurer son existence.

Nerfs d'acier

« Cette histoire est celle de chaque cheminot », explique Kamyshin. « Nous sommes structurés et disciplinés, aucun de nous ne perd le contrôle. Tous ces gens ont des nerfs d'acier. »

« Je suis ici pour aider mon pays », déclare Natalia Zapolska, assistée seulement par un jeune steward pour faire du thé et du café et réchauffer les repas, « pour qu'un jour mon enfant puisse vivre sans avoir peur des explosions. C'est un petit pas vers la victoire. Cela me brise le cœur de voir tout ce désastre. »

Pour des raisons totalement différentes, tant Vladimir Poutine que Joe Biden et leurs conseillers ont d'abord pensé que l'Ukraine ne survivrait qu'un jour ou deux aux assauts russes. Tous deux ont oublié que l'Ukraine est un État-nation doté d'une infrastructure avancée et de structures fonctionnelles avec son propre complexe militaro-industriel, et qu'elle dispose de l'un des principaux systèmes ferroviaires du monde.

Il est tard dans la nuit lorsque nous descendons à Zhmerynka, une petite ville du centre de l'Ukraine située à plusieurs centaines de kilomètres de notre point de départ. Oleksandr Kamyshin et son équipe disparaissent en direction de leurs prochaines destinations secrètes qui, me dit-il dit plus tard, « comprennent la visite des succursales régionales d'Odessa et de Dniepr pour soutenir les directeurs régionaux ». Nous attendons le train de retour vers Lviv. Il se met à neiger tandis que le train, plongé dans le noir, roule dans l'obscurité, parfois interrompu par des lumières en bordure de voie qui éclairent les flocons de neige et la poussière au sol.

Histoire

L'Ukraine est redevenue indépendante en 1991, avec la dislocation de l'URSS, et comptait environ 44 millions d'habitants. Le 24 février, l'Ukraine est envahie par les forces armées russes sur ordre de Vladimir Poutine. *Yves Sancey*

tielles en raison de leur taille. »

Oleksandr Pertsovskiy, 36 ans, polyglotte et père d'un enfant en bas âge, a grandi dans la ville de Severodonetsk, dans la zone contestée de Louhansk dans l'est de l'Ukraine. Il a étudié à l'Université Brandeis près de Boston, puis a vécu et travaillé à Singapour. Mais il est rentré au pays car, nous dit-il, « l'Ukraine a commencé à changer. Dire que j'aurais pu être loin de tout cela ! » Puis il ajoute : « Le premier cheminot a été tué aujourd'hui » [Depuis le début de la guerre, 33 cheminots ukrainiens sont morts, nda]. Pendant qu'il répond à un appel téléphonique particulièrement stressant venant de Kharkiv sous les bombardements, Oleksandr Pertsovskiy se tourne vers nous pour lâcher : « Jusqu'à présent je transportais des touristes. »

Direction mobile

Dans la gare d'une petite ville, un groupe d'employés du chemin de fer armés arrive avec casques et gilets pare-balles. Nous montons dans un train pour rencontrer Oleksandr Kamyshin, le patron d'Ukrzaliznytsia. C'est un homme de grande taille, vêtu d'une veste noire et les cheveux tirés en arrière dans un style qu'il qualifie de « viking ». A 37 ans, il est père de deux jeunes garçons et n'est en poste que depuis six mois, toujours sans contrat ni salaire officiel. Auparavant il a étudié en France, il a possédé une grande entreprise de médias et a été gestionnaire d'investissements pour le groupe SCM de l'oli-

ANGLE DROIT

Quid de l'incapacité de travail liée à son poste?

§ Service juridique du SEV

Si, pour des raisons médicales, l'employé-e n'est pas en mesure d'effectuer son travail au poste qu'il occupe, mais qu'il est tout à fait apte au travail dans un autre environnement, on parle d'incapacité de travail liée à la place de travail. Cette forme particulière d'incapacité de travail est souvent liée à un stress psychologique au travail, par exemple dans une situation de conflit ou de mobbing. L'incapacité de travail liée à son poste soulève de nombreuses questions en matière de droit du travail.

Il est incontesté que l'employé-e a droit au versement de son salaire en cas d'incapacité de travail liée au poste de travail. Cela vaut également lorsque les travailleurs concernés peuvent éventuellement s'adonner sans restriction à des activités de loisirs en dehors de leur lieu de travail. Ce qui est déterminant et justifie ce droit, c'est que le-la salarié-e soit en incapacité de travail au sens de la loi pour des raisons personnelles et sans faute de sa part. Il n'est pas absolument nécessaire que le travail ne soit pas possible au sens strictement médical. Ne pas pouvoir fournir la prestation contractuelle suffit. Il convient d'examiner au cas par cas pour savoir pendant combien de temps l'employeur est tenu de verser un salaire.

Délai de protection

Selon la loi, l'employé-e qui est en incapacité de travail sans faute de sa part ne peut être licencié-e par son employeur pendant une

certaine période (appelée délai de protection). Un licenciement prononcé pendant cette période de protection n'est pas valable. Si le contrat de travail a déjà été résilié, le délai de protection interrompt le délai de résiliation. La réglementation sur le délai de protection vise à protéger l'employé-e de la perte de son emploi pendant la période où il lui est difficile de trouver une nouvelle place. En cas d'atteinte dans sa santé expressément liée à son ancien poste de travail, l'employé-e n'est pas protégé-e. Selon la jurisprudence, une incapacité de travail purement liée à la place de travail ne suscite pas de délai de protection.

Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie

Souvent une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie prend le relais de l'obligation légale de l'employeur de payer le salaire. En vertu du principe de l'obligation de diminuer le dommage, les assurances d'indemnités journalières attendent des employé-e-s qu'en cas d'incapacité de travail de longue durée, ils s'efforcent de trouver un travail convenable dans un délai déterminé. La jurisprudence considère qu'un délai de 3 à 5 mois est suffisant. Ceci peut conduire à des résultats absurdes si, après l'expiration de ce délai, les assurances d'indemnités journalières ne versent plus de prestation et l'obligation de l'employeur à verser un salaire n'est pas appliquée. Les personnes concernées devraient s'adresser dès que possible à l'Office régional de placement afin d'éviter de rencontrer des difficultés financières.

Le team d'assistance judiciaire du SEV est à disposition pour répondre à vos questions concernant l'incapacité de travail liée à la place de travail et les conséquences juridiques.

PV GENÈVE

Les sourires de retour

Serge Tacheron, PV Genève Le président Serge Anet souhaite la bienvenue à cette première assemblée sans masque depuis 2 ans. Voir les visages et les sourires fait du bien mais restons vigilants car le virus rôde toujours. Nous sommes 37 membres présents sur un effectif de 276 et il y a 18 excusés. Le procès-verbal du 28.09.2021 et les rapports du président, du caissier et de la commission de gestion sont adoptés à l'unanimité. Merci à leurs auteurs. Le collègue Francis Schorderet se retire de la commission de gestion et Ar-

nold Burger se propose de le remplacer. Cette commission se compose de Claude Morier, Chantal Nagel, Arnold Burger.

La sortie de section aura lieu le mardi 31 mai à Chapelle d'Abondance (Cornettes de Bise) avec une mini-croisière d'Evian à Ouchy au retour. Précisions et menu dans le Journal SEV.

Après les actualités syndicales et une présentation du projet de la gare souterraine de Cornavin, l'assemblée se termine par un moment de convivialité.

JEUNESSE SEV

La Jeunesse s'éclate dans la neige!



La Jeunesse SEV a fait de la glisse les 12 et 13 mars à Bergün lors du désormais légendaire week-end de luge. La Jeunesse du syndicat EVG et de la Jeunesse ZPV des RhB étaient aussi de la partie. Plus de photos sur facebook.com/sev.jugend.

INSTALLATIONS DE SÉCURITÉ CHEZ CFF INFRASTRUCTURES

De meilleures conditions d'engagement pour les SAA avec un grand mais...

Markus Fischer Pour les collaboratrices et collaborateurs qui s'occupent de la maintenance des installations de sécurité (IS) chez Disponibilité et Entretien (VU), CFF Infrastructure a élaboré un nouveau modèle de carrière qu'il a présenté le 15 février à la communauté de négociations sous la conduite du SEV. La communauté de négociations a exigé une procédure de consultation et a remis le 11 mars dernier la prise de position suivante : « Nous pouvons cautionner le projet puisqu'il amène de meilleures conditions d'engagement pour le team IS extérieures (SAA), le petit entretien (PE) et le personnel du chauffage d'aiguilles au gaz (GWH) et si cela permet de combattre les sous-effectifs. Toutefois, pour nous, il semble logique que la situation des IS intérieures (SAI) soit également examinée et améliorée. »

Au petit entretien, la carrière de monteur ne débute plus au niveau d'exigences (NE) B mais au NE C. Et un certain nombre de monteurs GWH, actuellement dans le NE D, sont promus au NE E dans les sites importants (nœuds). De plus chez SAA, une fonction de chef monteur senior avec NE H est créée en plus de celle de chef monteur (professionnel) avec NE G, afin de décharger les chefs de team dans les tâches de conduite techniques.

Les chefs de team SAA également passent du NE H au NE I. Dans les SAI par contre, il n'y a pas d'échelon de fonction supplémentaire prévu pour décharger les chefs de team dans les tâches de conduite technique, donc les chefs de team restent dans le NE I. Dans l'ensemble, ce sont 65 collaboratrices et collaborateurs qui reçoivent une classification plus élevée chez SAA contre 0 chez SAI. Les CFF expliquent ces changements en mentionnant les nouvelles descriptions de postes, une harmonisation entre SAA et SAI et les tâches des chefs de team, de même que la si-

tuation du recrutement de personnel.

« Nous nous réjouissons que les choses bougent enfin chez IS », déclare le secrétaire syndical SEV Urs Huber. « Pour les collègues SAA il y a une évolution dans les carrières et les classifications. C'est une bonne chose, il est grand temps ! Le SEV demande depuis longtemps déjà des mesures dans tout le domaine IS et fait pression depuis des années. » Toutefois, il y a un grand mais pour Urs Huber : « Nous avons toujours parlé du domaine IS. Et nous ne comprenons pas comment les CFF peuvent ignorer les SAI. Il ne s'agit pas d'un oubli. Non, la direction de projet VU prétend qu'il n'y a pas lieu d'agir à cet endroit ! Certaines déclarations me font douter que nous vivions tous sur la même planète... Par exemple certains prétendent qu'il n'y a pas de problème particulier à recruter du personnel dans le domaine IS ! Nous avons accepté l'application du projet chez SAA mais avons demandé que des améliorations soient aussi effectuées chez SAI. Et les réponses vides de sens que nous avons reçues à ce sujet sont inacceptables. Nous devons maintenant avoir une discussion sérieuse avec la direction VU. Nous voulons parler de ce sujet cartes sur table. »

Selon Jan Weber, président central de la sous-fédération SEV Travaux et lui-même employé chez IS, il y a de réels problèmes pour recruter du personnel aussi chez SAI. Des classifications plus élevées sont donc nécessaires. « Nous avons trop peu de monde pour assurer les piquets dans beaucoup de teams. Dans le secteur privé, le personnel technique gagne plus pour un cahier des charges moins grand et sans devoir travailler la nuit ou les weekends ! Les CFF doivent expliquer de manière transparente pourquoi ils ont classé les fonctions de cette manière chez SAI et SAA. »

INITIATIVE

Des places en crèche pour favoriser l'égalité



La Commission des femmes a récolté des signatures devant le Palais fédéral le 8 mars.

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

La récolte des signatures pour l'initiative sur les crèches a débuté lors de la journée mondiale des femmes le 8 mars 2022. L'initiative lancée par le PS, les syndicats et diverses autres organisations et personnes demande une offre de bonne qualité et couvrant l'ensemble du territoire pour l'encadrement des enfants hors de la famille. La Commission des femmes du SEV a également participé au coup d'envoi de la campagne de récolte des signatures.

Une délégation de la Commission des femmes SEV s'est rendue sur la Place fédérale de manière symbolique afin de récolter des signatures pour la nouvelle initiative. Au Palais fédéral plusieurs décisions ont déjà été prises en vue d'améliorer l'encadrement des enfants de parents salariés. Cependant beaucoup de choses sont laissées en friche : les crèches et garderies d'enfants et autres dispositifs pour la prise en charge des enfants hors de la famille coûtent cher. Le personnel est surchargé et souvent mal payé. Selon l'endroit où habite une famille, il n'y a que très peu de places disponibles dans les crèches, voire pas du tout. L'initiative sur les crèches veut obliger la Confédération à changer tout cela : l'offre doit couvrir l'ensemble du territoire. Les parents ne doivent pas payer plus que 10% de leur revenu pour faire garder leurs enfants à l'extérieur. De plus, la qualité de l'offre doit être améliorée et plus de moyens doivent être accordés pour la formation du personnel d'encadrement, qui doit bénéficier de meilleures conditions de travail.

Pour Lucie Waser, responsable de l'égalité au SEV, le choix de la Journée internationale des femmes était parfait pour lancer l'initiative : « Il est extrêmement important de pouvoir compter sur un système de prise en charge des enfants hors de la famille qui fonctionne bien pour pouvoir obtenir l'égalité. Il y a encore beaucoup trop de femmes qui renoncent à une carrière professionnelle parce qu'elles doivent en premier lieu s'occuper de leurs enfants. Si plus de femmes peuvent occuper un poste bien payé, ceci aura aussi une influence sur le montant de la rente qu'une femme recevra plus tard. Il faut donc replacer cet engagement dans un contexte syndical beaucoup plus large. La lutte pour des rentes équitables et de meilleurs salaires fait partie de nos revendications de base. »

Un autre point important d'un point de vue syndical, c'est d'obtenir de meilleures conditions de travail pour le personnel d'encadrement car celui-ci assume de grandes responsabilités : « Les crèches assurent l'éducation de la petite enfance et contribuent à l'égalité des chances pour les enfants. Par exemple, les enfants d'une autre langue maternelle apprennent à la crèche une langue nationale dès leur plus jeune âge. Cela leur rend service plus tard, lorsqu'ils entrent à l'école. Les crèches et les garderies d'enfants jouent ainsi un rôle important dans la société. Pour cela il faut du personnel bien formé et payé convenablement. » De toute façon selon Lucie Waser, on devrait considérer la formation préscolaire en tant que service public et la promouvoir en conséquence.

Pour le personnel des transports publics, il est particulièrement important que la Confédération entreprenne plus de choses afin de rendre l'encadrement des enfants hors de la famille accessible aussi aux personnes travaillant avec des horaires irréguliers. « Faire garder ses enfants à l'extérieur de la famille est non seulement cher mais en plus cela n'est pas possible pour les personnes qui ont des besoins particuliers à cause de leurs horaires de travail dans les tours. C'est pourquoi cette initiative sur les crèches est nécessaire », affirme Melanie Aebi de la Commission des femmes SEV. Ricardo Carvalho, de la section SEV-TPG regrette que les heures d'ouverture des crèches soient parfois inadaptées : « Pour beaucoup de parents, la seule solution à l'heure actuelle est de réduire le taux d'activité. Cela doit changer, c'est pourquoi je soutiens l'initiative. »

Pendant qu'à l'intérieur du Palais fédéral le politique avance très prudemment, dehors sur la Place fédérale la récolte de signature s'accélère. Presque chaque personne abordée par un membre de la Commission des femmes du SEV a apposé sa signature.

Scanne le QR code.

Scanne le QR code pour signer l'initiative ou va sur le site [creches-abordables.ch](https://www.creches-abordables.ch)



JOURNÉE DE LA NAVIGATION

Après le Covid, il manque du personnel

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Après une année d'interruption, Covid oblige, les représentants et représentants des entreprises de navigation de tout le pays se sont enfin retrouvés en personne le 24 mars à Lucerne pour la Journée de la navigation.

Victime du Covid, c'est par vidéo-conférence que le vice-président SEV Christian Fankhauser a détaillé le référendum et les initiatives de l'Union syndicale suisse et du SEV contre AVS 21, pour une 13^{ème} rente AVS et pour l'utilisation d'une partie des bénéfices de la Banque nationale pour financer l'AVS. Le vice-président central VPT René Schnegg a pu communiquer que la VPT a déjà recruté 161 nouveaux membres durant les deux premiers mois de l'année et qu'elle a stoppé le recul des effectifs de ses membres actifs (non-pensionnés). Schnegg a insisté sur la nécessité, face à la vague de mises à la retraite qui va toucher les entreprises de transports

publics, de recruter si possible tous les jeunes collègues afin de maintenir et d'améliorer le degré d'organisation.

Manque de personnel et démissions

Les rapports des collègues présents ont montré que la situation du personnel dans les entreprises de navigation s'est encore détériorée à cause du Covid car on a trop peu engagé et trop peu formé de nouveaux collaborateurs et collaboratrices. Cette période difficile (par ex. chômage et par conséquent perte de salaire) a provoqué des démissions.

Sur le Léman (CGN), il a même fallu engager une trentaine de navigantes et navigants pour récupérer les 3,5 millions d'heures supplémentaires. Et en plus la compagnie va mettre à l'eau des bateaux supplémentaires... Sur le Lac de Zurich (ZSG), de jeunes caissières, caissiers et pilotes ont démissionné ces derniers temps, apparemment à cause du surmenage. Il a été déclaré dans les débats que « il est préjudiciable de

trop pousser les carrières ». A la même ZSG, des pilotes et mécaniciens expérimentés ont aussi démissionné en raison d'une confiance fortement entamée envers la nouvelle direction, ce qui a été confirmé par une enquête au sein du personnel.

De tels départs doivent être pris d'autant plus au sérieux que les gens de la navigation sont normalement très fidèles à leurs entreprises, malgré des salaires plutôt modestes au regard des grandes connaissances et de l'expérience indispensables. En bien des endroits, les conditions d'engagement sont plutôt précaires à cause de la petite taille des entreprises, de la dépendance à la météo, des nombreuses heures supplémentaires en été, etc. Malgré tout cela, les participantes et participants à la Journée de Lucerne ont su faire toucher du doigt leur passion pour la navigation.

« La bonne formule »

« J'ai toujours été matelot et fier de l'être », tels ont été les mots de Patrick Clot en prenant congé du comité



Mathias Gay-Crosier (à g.) remplace Patrick Clot au comité de la branche.

de la branche au sein duquel il a collaboré à l'organisation des Journées de la navigation depuis la création des branches VPT. Il a ajouté : « La participation toujours bonne et la discipline lors des Journées montrent que c'est la bonne formule. Continuez comme ça, il y a encore du boulot ! »

C'est le président de section Mathias Gay-Crosier qui représentera la VPT Lac Léman au comité de branche.

La discussion a montré que, outre les directions de Lugano (responsable aussi pour le Lac Majeur) et celle du Lac de Constance, avec lesquelles un dialogue de partenaires sociaux a

toujours été difficile jusqu'ici, d'autres directions aimeraient bien régler le plus de choses possibles avec une commission du personnel indépendante et choisie. Mais la nouvelle CCT conclue avec la navigation BLS, nouvellement externalisée, en prévoyant des dispositions claires sur la participation a écarté cette menace.

Comme à la CGN, des négociations sont aussi en cours avec la navigation BLS sur les lacs de Thoune et de Brienz pour un nouveau système salarial. Si la première se donne deux ans, la navigation BLS parle de quatre mois : sportifs, ces Bernois !

VPT

Excellent recrutement en 2021



La commission centrale de la VPT (de gauche à droite): Ueli Müller, Roger Maurer, Gilbert D'Alessandro, René Schnegg et Laurent Juillerat.

VPT La VPT dresse un bilan très positif du recrutement 2021. Son responsable, René Schnegg et le président central Gilbert D'Alessandro analysent la situation.

Gilbert et René, en quoi 2021 a été une année exceptionnelle pour le recrutement de la VPT ?

René Schnegg : C'est une année exceptionnelle car nous avons pu convaincre 646 nouveaux collègues d'adhérer. C'est d'autant plus remarquable que la pandémie sévissait encore.

Gilbert D'Alessandro : ce qui est réjouissant, c'est que nous avons désormais à nouveau plus de 10 000 membres au 31.12.21.

A quoi est dû ce succès d'après vous ?

Gilbert : C'est d'abord le travail d'une équipe. Celui de la commission centrale qui s'est fixé un double objectif : celui d'avoir 750 nouveaux membres et celui de dépasser la barre des 10'000 membres fin 2021. Ainsi,

nous en avons atteint un qui était important et nous étions très proches des 750 nouveaux membres. La commission centrale a travaillé pour soutenir financièrement les sections pour qu'elles fassent du recrutement leur priorité. Ensuite, il faut souligner que le travail avec l'appareil professionnel est excellent pour se battre en faveur des conditions de travail des collègues. C'est l'ensemble de ces éléments qui a fait notre succès en 2021.

A quoi ressemblera 2022 pour la VPT ?

René : Nous devons poursuivre nos efforts. L'objectif des nouveaux membres en 2022 reste le même : soit 750. Il faut aussi remarquer que le travail de terrain et notre engagement a un effet sur les nouvelles adhésions mais aussi la diminution des démissions.

Et c'est grâce à l'effort de toutes et tous si cela fonctionne bien ! Et nous constatons déjà que 2022 est bien partie. Les premiers chiffres sont extrêmement encourageants !

Joos Pierre; 1926; chef du mouvement, La Tour-de-Peilz, PV Vaud.

Lerch Paul; 1940; employé d'exploitation Bienne, PV Biel-Bienne.

Lopez Francisco José; 1971; conducteur, Genève, VPT TPG.

Métraux Pâquerette; 1932; veuve de Gustave, Ecublens VD, PV Vaud.

Möri Erwin; 1946; Morat, PV Biel-Bienne.

Narbel Simone; 1924; veuve de Glerton, Pully, PV Vaud.

Perritaz Marie-Rose; 1933; Matran, PV Fribourg.

Pomey Marguerite; 1929; veuve de Jean-Jacques, Venthône, PV Valais.

Probst Lotti; 1939; veuve d'Ernst, Nidau, PV Biel-Bienne.

Robellaz Marguerite; 1929; veuve de Pierre, Les Paccots, PV Vaud.

Roethlisberger Rachel; 1929; veuve de Marcel, Pully, PV Vaud.

Rollier Jules; 1927; chef de manoeuvre, Weinfelden, PV Biel-Bienne.

Villiger Lisette; 1922; veuve d'Arthur, Grandson, PV Vaud.

DÉCÈS

Addor Nelly; 1920; veuve de Alfred, Echichens, PV Vaud.

Allisson Francis; 1928; secrétaire d'exploitation, Aigle, PV Vaud.

Briod Muriel; 1944; veuve de Pierre, Vallorbe, PV Vaud.

Brodard Raymond; 1950; fonctionnaire d'exploitation, Bulle, PV Fribourg.

Bron Jean; 1946; aiguilleur, Movelier, PV Jura.

Cuche Thérèse; 1943; veuve de Freddy, La Chaux-de-Fonds, PV Neuchâtel.

Dorthe Jeanine; 1935; veuve de Gérard, Echallens, PV Fribourg.

Emery Renée; 1928; veuve de René, Préverenges, PV Vaud.

Grosjean Gilbert; 1939; Gaillard, VPT TPG.

Howald Peter; 1935; Chiètres, PV Biel-Bienne.

Sections

8.4 TS Romandie

Tous nos membres sont cordialement invité-e-s à notre assemblée générale au restaurant Tempo à Yverdon-les-Bains, dès 18h. Valérie Solano, vice-présidente SEV, sera notre oratrice. Au terme de l'assemblée, un repas vous sera servi. Inscriptions jusqu'au 31 mars auprès de notre secrétaire Sylvian Sahli : sylvian.sahli@sev-ts.ch ou 079/424 73 12

14.4 PV Valais

Assemblée générale de la SEV PV Valais 2022 à Martigny le 14 avril à 10h15. C'est avec plaisir que nous pouvons enfin tenir notre assemblée générale dans la salle communale de Martigny. Toutes les mesures sanitaires ont été supprimées. De ce fait, nous avons à nouveau la possibilité de vous offrir l'apéritif suite à l'assemblée qui sera suivi d'un succulent repas au prix imbattable de 30 fr., y compris les boissons et le café. Le comité espère une grande affluence. Horaire: Départ Monthey gare: 09.17h et St-Maurice: 09.36h. Arrivée Martigny: 09.49h. Inscriptions via le bulletin reçu ou au no de téléphone 079 872 38 37 ou par mail pv.vs@bluewin.ch (Walti Schmid, attention, nouvelle adresse mail) jusqu'au 10 avril 2022 au plus tard. Des informations supplémentaires figurent sur www.sev-pv.ch/wallis-valais.

22.4

Entraide ouvrière de la Gruyère

L'assemblée annuelle aura lieu le 22 avril à 20h au Chalet de l'entraide à Montbarry-Le Pâquier. Ordre du jour statutaire. Les propositions et amendements doivent parvenir au comité 5 jours ouvrables avant l'assemblée.

27.4

PV Jura

L'assemblée des membres aura lieu Chez la Dette (Jura) Bassecourt, (5 minutes de la gare) le mercredi 27 avril 2022 à 14h15. Ordre du jour statutaire. L'assemblée sera suivie d'une collation. Le comité vous attend nombreux.

4.5

PV Vaud

Le comité de la section à le plaisir de vous inviter à notre assemblée des membres 2022, le mercredi 4 mai à 14h, à la salle Jean-Villard-Gilles de la Maison du Peuple, pl. Chauderon 5 à Lausanne. Comme de tradition, lors de la 1ère partie, après un hommage rendu aux collègues disparus, nous traiterons les points statutaires, adoption des comptes, rapport d'activité 2021, ainsi que la présentation des activités 2022. Nous procéderons également à l'élection du président à partir du 1er janvier 2023.

Pour la deuxième partie de notre assemblée, nous aurons l'occasion d'entendre deux intervenants du département de la santé et de l'action sociales (DSAS), Monsieur Jean Bigoni et Madame Mercédès Pône, sur le thème « Etre le ou la proche aidante de son entourage, quelles ressources ? » Nous risquons toutes et tous, à un moment de notre vie, d'être dans le

rôle d'un proche-aidant ou d'un proche-aidé. Nous pensons donc que ce thème vous intéressera et nous encourageons à nous rejoindre cet après-midi-là. Les accompagnants sont les bienvenus, et comme de tradition, les boissons seront prises en charge par la section.

10.5 PV Fribourg

Nous vous proposons une sortie à Kerzers pour une visite guidée du fameux « Stellwerk » (poste d'aiguillage) le mardi 10 mai 2022. Durée de la visite : env. 1h15, qui sera suivie d'un repas au restaurant « Club Café Bahnhof ». Attention : il y a une vingtaine de marches pour la visite du poste d'aiguillage. Une répartition en deux groupes (1 x français, 1 x allemand) sera faite selon les inscriptions reçues. Le nombre de participants est limité à 40. Vos possibilités de voyage pour cette rencontre: par train, arrivée à Kerzers à 09.56 (Bulle dp 08.20, Romont dp 08.38, Fribourg dp 09.01, Estavayer dp 09.04, Payerne dp 09.18). La caisse de la section PV Fribourg prend en charge le prix de la visite. Le repas et les boissons sont à la charge des participants. Inscriptions jusqu'au 30 avril chez : Roland Julmy, par mail (rjulmy@bluewin.ch) ou tél au 079 502 7211. Merci d'indiquer également dans quelle langue vous souhaitez faire la visite.

Sous-fédérations

8.6

Journée des femmes LPV

Chères mécaniciennes de locs, en 2021, les CFF ont signé un accord social européen qui concerne toutes les femmes du domaine ferroviaire. Avec *Women in rail*, il s'agit notamment d'augmenter la diversité des genres, devenir un employeur plus attrayant pour les femmes, éliminer la discrimination liée au genre, etc...Que signifie tout cela? Quelles démarches concrètes vont entreprendre les CFF? Et encore plus important: que souhaitons-nous? Pouvons-nous contribuer à poser les bons jalons? Venez nombreuses à Berne le 8 juin pour en parler. Plus de détails sur lpv-sev.ch

24.6

Branche retraité-e-s VPT

Le comité de la Branche est heureux d'inviter les collègues pensionnés à notre journée de la Branche retraité-e-s qui a lieu le 24 juin sur lac des Quatre-Cantons de 10h30 à 14h. Croisière sur le Lac des 4 cantons sur un bateau à vapeur, offerte par la caisse VPT: Embarquement dès 10h30. Le quai d'embarquement sera le quai 5 ou 6, en face du KKL. Le repas et le café sont offerts par la VPT. Les personnes souhaitant un menu végétarien sont priées de l'indiquer lors de l'inscription. Sinon, le menu viande sera pris en considération. Les boissons ou extras sont à la charge des participant-e-s. Nous demandons aux sections de prendre à leur charge les frais de voyage si nécessaire.

Délai d'inscription : 1er mai auprès d'Eric Russi eric.russi@bluewin.ch 079 330 84 38 ou Marc-Henri Brélaz, mh.brelaz@bluewin.ch 079 398 54 13, Vincent Brodard, vincent.brodard@sev-online.ch, 079 633 26 54. Nombre de places limité (clé de répartition par section) !

IMPRESSUM

SEV – le journal du Syndicat du personnel des transports paraît toutes les trois semaines. ISSN 2624-7828

Tirage: 8 765 ex. (total 34 546 ex.), certifié REMP au 1 septembre 2021

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 Sanchez, 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.-.

Announces: Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Laubisrüti 44, 8712 Stäfa; SEVZeitung@fachmedien.ch, 044 928 56 11, www.fachmedien.ch
Pré-press: CH Regionalmedien AG, www.chmediafachmedien.ch
Imprimerie: CH Media Print AG, www.chmediaprint.ch

Le prochain journal paraîtra le 22 avril 2022.

Le délai pour les annonces est fixé au 11 avril à midi, celui de l'agenda au mardi 12 avril à midi.

SOUS-FÉDÉRATION PV

Le journal compte beaucoup pour les pensionné-e-s



Alex Bringolf C'est avec un plaisir visible que Jean-Pierre Genevay et notre président central Roland Schwager, à Yverdon-les-Bains, ont pu saluer le Comité central PV ainsi que les présidents ou vice-présidents des sections PV romandes. Dans un premier temps, ceux-ci ont informé sur les activités qu'ils ont planifiées et sur ce qui se passe dans leurs comités.

Tous n'apprécient pas que le Journal SEV paraisse toutes les 3 semaines seulement. Il y a déficit d'actualité, les annonces d'assemblées et les comptes-rendus sont parfois décalés. Les pensionné-e-s les plus jeunes ont utilisé l'informatique au travail ou sur le plan privé et ils savent s'informer sur internet mais ceux de la génération d'avant ont aussi des besoins d'information. La page internet de la PV est très à jour, Roland Schwager exprime ses remerciements à Roland Julmy, notre webmaître, et aux sections pour leurs contributions. Les problèmes de nos sections bilingues (Valais, Fribourg, Bienne) méritent une attention particulière.

Selon les règlements SEV, les veuves, resp. les veufs, sont membres de la PV. Depuis le début de l'année, ils reçoivent, après la période de deuil, une lettre avec un formulaire d'adhésion. Des présidents de section critiquent la forme du tutoiement utilisée dans cette lettre. Ils souhaitent une formulation

plus polie car veuves et veufs ne sont pas tous familiers du SEV. Ceci est aussi valable pour l'édition italienne de cette correspondance. Les démissions pour raison de santé ainsi que celles pour motifs financiers nous posent encore des questions. Le président central rappelle la gratuité pour les membres qui dépendent des prestations complémentaires. Ils doivent être annoncés au SEV. Les démissions demandées par des proches ne parviennent pas toujours à la bonne adresse car ils ne connaissent pas notre organisation, d'où des traitements parfois inusités.

Le nouveau portail des sections est en ligne depuis le début de l'année. Le logiciel fonctionne à satisfaction. Les responsables des sections ont leur part du travail à faire en vérifiant les données. Eux peuvent se rendre compte si celles-ci sont erronées ou manquent. En procédant aux annonces de mutations, ils peuvent améliorer la qualité de ces données. En cas de problèmes de logiciel, Karin Kämpfer vient à votre aide.

Il semble que les négociations sur les FVP sont à bout touchant et que l'accord va prochainement pouvoir être signé. Le SEV et la PV informeront alors leurs membres sur les détails. Nous sommes heureux que les activités des sections et ainsi le contact avec les membres aient pu reprendre. Mais prenez soin de vous quand même.



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

Avec ses quelque 40 000 membres, le Syndicat du personnel des transports SEV est le plus grand syndicat dans le domaine des transports publics.

Nous recherchons, pour le 1er janvier 2023 ou selon entente, un/e

Président/e SEV à 100 %

En tant que président/e et membre de la direction syndicale, vous serez responsable de la direction du syndicat SEV. Vous aurez également la responsabilité de dossiers syndicaux, entre autres en rapport avec les conventions collectives de travail pour les entreprises de transports publics.

Vous entretenez des contacts réguliers et étroits avec nos partenaires sociaux, les autorités politiques, les instances et organes du SEV et ses membres. Vous aurez une équipe de professionnels sous vos ordres, sur votre lieu de travail au secrétariat central à Berne. Vous dirigerez l'organisation de manière compétente dans un style constructif et ferme, avec dynamisme.

Votre profil:

- Expérience de plusieurs années dans une position de cadre supérieur, de préférence dans une organisation à but non lucratif
- Expérience de direction
- Bonne résistance au stress et flexibilité face à une activité professionnelle intense
- Prêt/e à vous absenter de manière irrégulière, parfois plusieurs jours, pour des engagements professionnels
- Bon réseau de contacts dans l'environnement syndical
- Le SEV vous est familier
- Stratège averti/e, vous pensez de manière analytique et systématique et utilisez les synergies
- Vous savez vous imposer et avez des aptitudes pour le travail en équipe
- Très bonnes connaissances de l'allemand et du français au minimum
- Vaste expérience dans la direction de négociations, si possible dans plusieurs langues

Nous offrons:

- Une activité comportant beaucoup de responsabilités et défis
- Une valorisation de vos compétences et initiatives
- Des conditions d'engagement attrayantes
- Un climat de travail ouvert au cœur des questions sociales
- Des collègues motivé-e-s et membres bénévoles

Nous proposons un poste intéressant et exigeant à une personnalité affirmée, capable de gérer les conflits et de rechercher des consensus, considérant la représentation des intérêts de nos membres comme une priorité.

L'élection du/de la président/e par le congrès SEV aura lieu le 27 octobre 2022.

Ce poste vous intéresse-t-il ?

Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements auprès de Christian Fankhauser, vice-président SEV (tél. 079 742 96 32) et Valérie Solano, vice-présidente SEV (tél. 079 333 32 43).

Nous attendons volontiers votre candidature électronique jusqu'au 6 mai 2022 à l'attention d'Angela Meili, cheffe du personnel SEV. Mail: angela.meili@sev-online.ch

Vous trouverez des informations sur le SEV en consultant notre site internet: www.sev-online.ch

SOUS-FÉDÉRATION ZPV

Un grand merci se prépare

RPV

Plus de 80% de taux d'organisation

RPV Les membres de la commission centrale se sont retrouvés le 21 mars 2022 à Schaffhouse pour une séance ordinaire. CFF Cargo apporte son soutien à la DDC pour l'aide à l'Ukraine.

Lundi 7 mars, en collaboration avec la Direction du développement et de la coopération (DDC), un train de marchandises convoyant du matériel de secours est parti à midi à destination de Slawkow en Pologne. Les wagons ont été acheminés ensuite à la frontière polonaise puis en Ukraine.

CFF: il manque environ un tiers de la clientèle dans les trains et les gares et ils accusent une perte de 325 millions, imputée au coronavirus. Mais le rail a de l'avenir - on enregistre une forte demande pour les voyages respectueux du climat.

Les CFF doivent devenir un employeur plus attractif, permettant notamment de concilier vie professionnelle et privée. Selon Valérie Solano, vice-présidente SEV, c'est le seul moyen pour compenser les prochains départs à la retraite.

La journée de la manoeuvre Mitte/Ost, prévue le 23 avril 2022 à Buchs SG, est définitivement annulée, par manque de participants.

L'objectif 2022 de la RPV pour le recrutement des membres est d'enregistrer un minimum de 62 nouvelles adhésions. A la RPV, le taux de syndicalisation est de 82%. Campagne de recrutement des membres: en juin 2022, différentes actions de recrutement seront mises sur pied à plusieurs endroits en Suisse allemande.

Susanne Kratzer Lorsque j'ai rejoint le comité de la ZPV Lucerne il y a 14 ans, je me suis posé la question: que font-ils dans la commission centrale? Entre-temps, je suis dans le bain depuis le 1er janvier, vu que j'occupe le poste de secrétaire centrale, et je comprends déjà beaucoup mieux ses tâches et son fonctionnement. Je trouve cela passionnant, bien que j'aie encore une marge de progression.

Lors de notre 2e séance de la Cocentr, nous avons aussi échangé sur les actualités et les préoccupations des sections des régions Ouest, Mitte-Sud et Est, des commissions de la jeunesse, des femmes et de la migration, de la CoPe et du RhB. Le caissier nous a également présenté les comptes 2021 et le budget 2022. Tout d'abord, une nouvelle positive: une action de remerciement sera mise sur pied sous peu pour nos membres. C'est un grand merci que nous voulons adresser à tous et vous en saurez bientôt davantage. Le thème du recrutement des membres continue d'être notre priorité. Afin que le SEV puisse rester un partenaire social solide, il est certes important de recruter de nouveaux membres, mais il faut aussi garder un contact étroit avec nos membres fidèles. Nous avons défini des objectifs précis et prévu diverses actions de recrutement au cours de ces prochains mois. Mais il

reste beaucoup à faire. De magnifiques cadeaux sont offerts aux recruteurs et recruteuses par le SEV, mais également par la ZPV, pour les remercier de leur engagement. Nous avons aussi discuté de la formation et du perfectionnement, notamment du module d'approfondissement, et défini nos besoins. La transformation des pauses en interruptions de travail et l'adaptation rédactionnelle dans les BAR font l'objet de négociations intensives de la part de Ralph. La Commission de jeunesse a déjà préparé plusieurs propositions pour le congrès et au RhB l'engagement de nos collègues a porté ses fruits: ils ont pu éviter une augmentation massive du prix de leur FVP 1ère classe de 800 à 1500 fr. A la CoPe aussi, on ne s'ennuie pas: ELAZ, guide pour les formateurs et maîtres d'apprentissage, groupe de travail chargement de vélos par les voyageurs dans les IC et qualité de l'air dans les duplex TGL sont des sujets d'actualité.

La démission du président SEV Giorgio Tuti est bien sûr un thème d'envergure. Nous le regretterons, car notre collaboration avec lui a toujours été constructive et productive. Nous attendons aussi de voir quels seront les effets de la levée de l'obligation de porter un masque. Cependant, une chose est certaine: notre travail n'est pas simplifié dans les trains.

?

QUIZ

Es-tu incollable?

1. Valérie Solano dit que tout n'est pas rose aux CFF notamment parce que ...

- Toute personne travaillant pour les CFF ne bénéficie pas des conditions de travail CFF
- La semaine de 3 jours n'est pas encore entrée en vigueur
- Les rails ne sont pas peints en rose ce qui leur éviterait de chauffer en été
- Le logo du CFF ne lui plaît pas : il n'est pas rose

2. Ukrzaliznytsia est le nom...

- d'une célèbre vodka à base d'herbe de bison
- d'un groupe de metal qui a gagné le concours de chant de l'Eurovision
- de la compagnie ferroviaire ukrainienne
- du chalet de la maîtresse de Vladimir Putine «très privé et très sécurisé quelque part en Suisse»

3. L'initiative sur les crèches a été lancée...

- Le 1er janvier pour bien commencer une année de lutte
- Le 8 mars, journée mondiale des femmes
- Le 1er avril, parce que les femmes aiment les farces, comme celle de l'égalité
- Le 1er mai parce que les femmes travaillent même le dimanche

4. Le référendum de l'Alliance contre la réforme AVS 21 a abouti avec ...

- 99 000 signatures
- 100 000 signatures
- 123 456 signatures
- 151 782 signatures

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 12 avril 2022**.

Par e-mail: mystere@sev-online.ch
Sur internet: www.sev-online.ch/quiz
Par carte postale: SEV, Quiz, Postfach, 3000 Bern 6

Le/la gagnant-e sera tiré-e au sort parmi les bonnes réponses et remportera **des bons d'achats de livres d'une valeur de 40 fr.**

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

Solution du quiz N°3 / 2022 : c / a / b / d

C'est **Stefano Piazza**, de Dino, membre de BAU Ticino qui remporte des bons d'achats de livres d'une valeur de 40 fr.

SUR LES TRACES DE ...

Josiane Rovetti, nettoyeuse avion



Yves Sancey
 yves.sancey@sev-online.ch

Avec 32 ans de métier comme nettoyeuse d'avion à l'aéroport de Genève, Josiane est passée de l'ère Swissair à celles de sous-traitants moins regardants sur les salaires et la propreté. Pour défendre de bonnes conditions de travail, elle s'est engagée avec succès lors des dernières négociations de la CCT Vebege, son nouvel employeur.

Josiane Rovetti fait partie de ce personnel qui, comme les bagagistes, rend possible et agréable le vol en avion, mais que la plupart des touristes ne remarquent pas. Quand on y travaille, l'aéroport est un peu comme un deuxième chez soi. Josiane y a ses habitudes et son café préféré pour les discussions syndicales : « Aux Bonnes Choses ».

Quatre générations sur le tarmac

On sent chez cette chaleureuse sexagénaire un attachement pour l'aéroport qui s'explique très certainement par le fait que son grand-père et son père y ont travaillé comme bagagistes et que son fils y travaille chez Swissport. Quatre générations sur le tarmac, cela marque une histoire familiale qui se confond avec celle de l'aviation en Suisse et de l'aéroport de Cointrin qui a fêté ses 100 ans en 2020. A l'époque de Swissair, fondée en 1931, les employés se voyaient proposer des logements non loin des pistes. Du coup, c'est toute une « sociabilité Swissair » qui réunissait parents et enfants qui fréquentaient alors le même quartier et la même école qu'elle n'aimait « pas trop ».

Un temps, Josiane a essayé d'échapper à ce destin aéroportuaire en passant un CFC de vendeuse, le métier de sa mère, mais cela ne lui a pas trop plu avec des horaires longs. Après avoir arrêté de travailler pendant cinq ans à l'arrivée de ses deux enfants, un emploi le soir au service du nettoyage des avions lui a semblé « plus pratique ». Non seulement cela permettait une complémentarité avec son mari qui travaillait la journée sur les chantiers, mais le travail de nuit, mieux rémunéré, « est plus avantageux ».

« Après, j'ai toujours continué à travailler la nuit, quand les avions 'dorment' à Cointrin. La nuit, il fallait faire tout à fond, enlever les coussins des sièges et nettoyer la ferraille à l'intérieur, nettoyer là où l'on met les bagages, les buffets, les toilettes, passer l'aspirateur, etc. Maintenant, c'est du nettoyage vite fait. Pour faire des économies, les compagnies demandent le strict nécessaire. L'avion doit rester le moins longtemps au sol. Vite, vite », déplore-t-elle.

Du grounding à la sous-traitance

Engagée en 1990, cette époque dorée chez Swissair n'aura duré à peine qu'une dizaine d'années pour Josiane puisque le 2 octobre 2001, c'est le grounding. Swissair est cloué au sol. « Un peu avant cette faillite, on a été vendu à Hasco puis à ISS. Nos salaires ont baissé au moment du passage à Hasco. » En parallèle, Swissair a créé sa filiale Swissport qui a sous-traité le nettoyage des avions à Hasco puis à ISS. Comme ses collègues, Josiane est prise dans ce jeu de sous-traitance et voit une dégradation de ses conditions de travail.

S'ouvre une ère de loi de la jungle où, mis en concurrence pour obtenir les mandats, filiales et sous-traitants se battent pour présenter les devis les plus bas, cherchant à se débarrasser des CCT comme ISS en 2010. Les revenus stagnent.

Déléguée syndicale

Après vingt ans à ISS, Josiane est rattachée à Vebege depuis le 1er octobre 2021. L'entreprise avait remporté l'appel d'offre de Swissport au détriment d'ISS. Le personnel de nettoyage des avions s'est vu proposer un emploi chez le reprenneur. Si tout le monde a pu bénéficier d'un contrat de travail au même taux d'activité, la grille salariale liée à l'ancienneté est toutefois désormais limitée à sept ans. Pour Josiane, qui avait 32 ans d'ancienneté, cela fait quand même une « grosse baisse » de revenu à la fin du mois. L'alternative, le chômage, sans doute de longue durée, elle ne l'a même pas envisagée.

Prête à défendre ses droits, Josiane est une militante syndicale de longue date. Elle est passée du ssp à Push puis au SEV-GATA. Déléguée, elle a participé aux négociations pour obtenir la CCT Vebege signée par SEV GATA et ssp qui entre en vigueur ce 1er avril. Si elle y perd en raison de son ancienneté moins bien reconnue, elle juge que « l'un dans l'autre, la CCT est bonne. On s'en sort pas mal », résume-t-elle.

En dehors de l'aéroport, Josiane prend du temps auprès de ses deux petits-enfants. Elle se consacre aussi à son jardin, aime les promenades dans la campagne et aller aux champignons. Au jeu du « si tu étais », Josiane me répond tout de go : « Un animal ? Un chien ! Une ville ? Aucune ! Une chanson ? « Le France » de Michel Sardou, petit clin d'œil à Swissair ! Un super pouvoir ? Arrêter les guerres ! Un vêtement ? Un t-shirt, parce qu'au jardin, c'est simple. A l'aise, pas de chichis ! »

C'est donc sur ces paroles pleines de modestie que nous nous quittons « Aux Bonnes Choses » après une séance photo où les passagers ont regardé avec étonnement une nettoyeuse poser devant le panneau des départs. Pour une fois, c'est elle qui est en pleine lumière.

ENFIN RÉUSSI ?

Silvan Wegmann

