



SEV N°5

Le journal du Syndicat du personnel des transports



ATTELAGE DIGITAL

Fret du futur : chances et défis

► 6 et 7

ÉDITO de Christian Fankhauser,
vice-président

Paix, liberté, solidarité

► 8

En ce 1er Mai 2022, la guerre en Ukraine donne évidemment une couleur bien étrange à la Fête des travailleurs et des travailleuses. Plus que jamais, ce 1er Mai se doit d'être l'expression de la solidarité. Depuis le début de l'agression russe, plus de 10 millions de personnes ont été déplacées.

Loin d'effacer les inégalités existantes, la guerre les creuse. Les plus riches parviennent à se soustraire aux souffrances économiques et aux dangers du combat tandis que les travailleuses et les travailleurs ordinaires, et davantage encore les plus faibles et les plus démunis-e-s paient le tribut principal à la guerre.

C'est à toutes ces personnes que va notre soutien.

Le SEV et les syndicats de

l'Union syndicale suisse s'engagent depuis le début du conflit en faveur de la paix, essentielle pour vivre dans la dignité. Faire taire les fusils et les bombes est – partout et toujours – le préalable à la coexistence apaisée entre les peuples.

Si elles peuvent sembler à première vue évidentes pour se protéger, les annonces de hausses des budgets militaires résonnent inexorablement comme des aveux de faiblesse. La course à l'armement n'a jamais été et ne sera jamais une solution durable.

Nous lui préférons des investissements dans la prévention des crises et dans la protection des droits humains.

Malgré ce contexte, le 1er Mai n'occulte pas chez nous les défis qui nous attendent ces prochains mois. Le maintien des acquis sociaux est

au cœur de cette journée de mobilisation, placée principalement sous le signe de l'AVS et des rentes.

D'une part car nous voterons cette année sur la réforme AVS 21 contre laquelle nous avons déposé un référendum muni de plus de 150 000 signatures. D'autre part parce que les projets de hausse de l'âge de la retraite ou de baisse des rentes poussent comme la mauvaise herbe alors que les dépenses des ménages n'ont cessé d'augmenter ces deux dernières décennies.

En ce 1er Mai, nombre de travailleurs et de travailleuses n'auront pas congé ! C'est notamment le cas dans le monde des transports pour garantir la qualité du service public. Le SEV descendra évidemment dans la rue, mais il ira aussi au contact du personnel des transports publics.

Femmes

La Journée de formation des femmes évoque la place du digital dans nos vies

2

Jeunesse

Au hockey comme en apprentissage, le SEV ne te laisse pas sur la touche.

5

CFF

Elections dans les COPE et système salarial: informez-vous !

9

Inscrips-
toi!

Première journée suisse des B100

Le SEV invite toutes et tous les mécanicien-ne-s de locs B100 à une rencontre le **1er juin**: nous discuterons ensemble des divers problèmes et défis des B100, nous partagerons des informations et établirons des revendications. De 10h15 à 16h au centre culturel Schützi à Olten. Merci de bien vouloir t'inscrire jusqu'au 15 mai sur www.sev-online.ch/fr/inscription-b100.

Référendum déposé

Le référendum contre la suppression sans contrepartie de l'impôt anticipé sur les obligations a abouti: une large alliance référendaire a déposé le 5 avril les près de **60 000 signatures** authentifiées auprès de la Chancellerie fédérale à Berne. L'Union syndicale suisse (USS) combattra cette baisse d'impôts injuste. On veut donc alléger la facture pour les fraudeurs et les gros investisseurs alors que les salarié-e-s sont de plus en plus écrasés sous le poids des hausses des primes-maladie et des loyers. «La droite ne cesse de creuser cette inégalité», a souligné Pierre-Yves Maillard, président de l'USS.

Une présidente à la PV Tessin

C'est une petite révolution l'élection d'**Eliana Biaggio** comme présidente de la section PV Ticino e Moesano le 31 mars dernier. Une section jusqu'ici dirigée avec assurance par Sergio Beti. Le président sortant a dédié sa vie au chemin de fer et au SEV, où il a par ailleurs eu des mandats à l'échelon national.



Dans notre monde hyperconnecté, la frontière entre travail et vie privée s'estompe.

JOURNÉE DE FORMATION DES FEMMES

Pas de solution standard au quotidien numérisé

Karin Taglang
journal@sev-online.ch

Dans notre société, la numérisation est omniprésente; au plus tard depuis le début de la pandémie de coronavirus, le télétravail et d'autres formes de travail flexibles font partie du quotidien de nombreuses personnes. Ute Klotz, experte en matière de numérisation et oratrice principale lors de la prochaine journée de formation des femmes SEV, indique comment gérer le quotidien digitalisé sans compromettre l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Je me suis levée tôt ce vendredi matin. Je commence par prendre un café dans mon salon. Puis je m'assieds à mon bureau où je télétravaille et tape le nom d'Ute Klotz dans la fenêtre de recherche de Google. La recherche effectuée, je mets mes écouteurs, ouvre Zoom et attends que la personne que je vais interviewer apparaisse à l'ordinateur. Je contrôle mon écran et m'assure qu'il n'y ait rien de privé en arrière-plan. On me voit vêtue d'un haut noir et fonctionnel. On aperçoit également mon étagère à livres - heureusement mon pantalon de training couvert de poils de chat est dissimulé sous le bureau. A 10 heures précises, un léger signal sonore retentit: Ute Klotz est en ligne.

Définir ses limites

Après deux ans de pandémie, pour de nombreuses personnes, il est normal de débiter la journée selon ce schéma. Cependant, cela peut provoquer également quelques problèmes. En effet, comment séparer vie professionnelle et vie privée, quand on travaille à la maison? Ute Klotz me renvoie la question: «Et vous-même, madame Taglang, est-ce que vous vous habillez le matin ou travaillez-vous en pyjama?» Avec un sourire coupable, je baisse les yeux sur mon pantalon de training puis lui demande comment faire, dans ce monde digitalisé, pour atteindre un bon équilibre entre le travail et les loisirs.

«Pour de nombreuses personnes, ces deux concepts sont indissociables. D'autres essaient de les séparer aussi nettement que possible, affirme l'experte. Chacun doit définir ses propres limites et savoir ce qui est bien et ce qui ne l'est pas.»

C'est ici que la numérisation peut se montrer pernicieuse au quotidien: elle peut constituer un piège pour les personnes qui ont de la peine à poser leurs limites; qui ne peuvent pas éteindre leur téléphone portable après le travail, ni cesser de consulter leurs mails. Est-ce que les employeurs ou la politique ne doivent pas assumer davantage de responsabilité à ce sujet? «Pas forcément, répond Ute Klotz. La numérisation au quotidien est une épée à double tranchant: elle comporte beaucoup de risques, mais crée par contre aussi de nombreuses opportunités. Il est primordial de différencier les avantages et de voir qui en profiterait. Il n'existe pas de solution standardisée pour le quotidien de chacun; des phases de négociation individuelles sont nécessaires, de même que des mises au point.» Dans ses travaux de recherche, Ute Klotz se penche avant tout sur ce qu'elle appelle les «moments-clefs»: «Je me demande quand fait-on des compromis. A quel moment par exemple le confort l'emporte-t-il face aux principes personnels?» Ute Klotz préconise de fixer ses propres conditions et règles de base pour intégrer avec succès la numérisation dans le quotidien. Mais qui dit règles dit également exceptions. Ces dernières sont au coeur de ses recherches. En effet, il n'existe pas de solution universelle applicable à tous sur ce thème.

Organisation individuelle du quotidien

Même si le droit de ne pas être joignable est inscrit par exemple dans la CCT CFF, les collaborateurs doivent définir avec leur supérieur au cas par cas comment ils veulent procéder. Mais comment cela fonctionne-t-il? «Il peut être utile notamment de définir dans quel délai il faut répondre aux mails. Par ailleurs, la fonction qui permet de fixer des priorités dans la messagerie peut aider à mieux différencier ce qui est vrai-

ment urgent et ce qui peut attendre», recommande Ute Klotz. Mais là également il n'y a pas de solution miracle pour tous. «Le quotidien numérisé se caractérise justement par une grande diversité de possibilités», affirme-t-elle. Nous n'avons plus d'horaire classique, identique chaque semaine, comme quand nous étions à l'école. «On doit apprendre à juger dans quel cas on peut se permettre des libertés et quelles sont les implications si on assiste à un événement en présentiel ou non. Il faut un certain courage pour renoncer à quelque chose parfois - et cela n'a rien à voir avec un manque d'engagement.»

En tant qu'oratrice lors de la Journée des femmes SEV, Ute Klotz aimerait proposer des aides concrètes: «En me basant sur le déroulement d'une journée fictive, j'aimerais élaborer un scénario de vie quotidienne et mettre en évidence: où la numérisation joue-t-elle un rôle? En quoi m'influence-t-elle et où cela devrait-il me faire réfléchir? Quels compromis suis-je prêt-e à faire? L'objectif est de prendre davantage conscience de l'influence de la numérisation dans la vie quotidienne et d'apprendre à gérer cela.» Elle se réjouit d'avoir des discussions passionnantes avec les participantes, car finalement, la numérisation au quotidien se présente un peu différemment pour chacune d'entre nous.

Journée de formation

La journée de formation des femmes SEV aura lieu le 18 novembre à l'Hôtel Bern en vieille ville de Berne. Le programme détaillé se trouve sur www.sev-online.ch/bildungstagung.

Inscription via ce QR-Code:



VINCENT BRODARD répond

«Les derniers points en suspens sont réglés pour les FVP»

❓ Dans le dossier des FVP, il restait à négocier le rabais sur les cartes journalières, les surclassements journaliers et la gratuité de l'abonnement demi-tarif. Qu'en est-il ?

Je crois qu'on peut être satisfait de la clôture du dossier FVP. L'accord FVP 2022 avait été conclu l'an dernier et nous en avons parlé de manière exhaustive dans le journal de fin novembre 2021. Mais il restait effectivement à régler quelques points concernant le demi-tarif, les cartes et les surclassements journaliers.

Alors trêve de suspense! Nous pouvons annoncer quelques bonnes nouvelles. Jusqu'au 31 décembre 2025, c'est le droit acquis qui prévaut concernant le rabais sur les surclassements journaliers et les cartes journalières puisque le rabais reste de 50%. Il ne sera par contre plus de 35% dès le 1er janvier 2026.

Quant à l'abonnement demi-tarif, dès le 1er janvier 2024, il pourra être acheté avec un rabais de 35%. Il reste toutefois gratuit pour ceux et celles qui en posséderont un au 31 décembre 2023 et le renouvelleront sans interruption.

Tous ces points, comme le reste des éléments de l'accord FVP sont très importants pour nos membres et pour l'ensemble des employé-e-s de la branche car ils sont une

composante du salaire. Pour les retraité-e-s aussi, l'accès à l'offre FVP constitue une composante de la retraite. J'ai pu encore me rendre compte récemment de son importance lors de diverses assemblées où le thème des FVP est revenu sur la table.

Avec du recul, nous pouvons être fiers de notre mobilisation, qui a permis d'obtenir le résultat actuel. Il faut se souvenir que l'Office fédéral voulait octroyer uniquement 20% de rabais aux actifs et actives sur l'offre FVP et supprimer l'accès aux FVP aux familles et retraité-e-s. Nos plus de 26 000 signatures engrangées avec notre pétition ont pesé de tout leur poids dans des négociations qui n'ont pas été simples.

En guise de conclusion, rappelons les autres points de l'accord FVP 2022: 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 passera de 50% à 35% dès le 1er janvier 2024. Mais il reste de 50% pour ceux qui en possèdent déjà un avant le 31.12.2023 et le renouvellent ensuite sans interruption.

Vincent Brodard est secrétaire syndical SEV, spécialiste du dossier des FVP. Tu as des questions pour le SEV ? Ecris-nous à journal@sev-online.ch.



CGN

Nouveau président, nouveaux défis !

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

L'élection d'un nouveau comité et d'un nouveau président étaient les points d'orgue d'une assemblée où la question de la future grille salariale, des sous-effectifs et des manques d'anticipation dans les embauches ont été au cœur des discussions.

Plus de 50 salarié-e-s de la CGN, la Compagnie générale de navigation sur le Lac Léman, se sont réunis le 29 mars sur «Le Rhône» au chantier naval d'Ouchy-Bellerive. Cette assemblée de printemps a été riche en émotions. Pour le président sortant, le capitaine Mathias Gay-Crosier, c'était l'heure du bilan après quatre ans à la tête de la section et douze dans divers comités: «Par mes actions, j'ai essayé, avec succès et parfois sans, de défendre au mieux nos acquis sociaux et nos conditions de travail.» Avec son comité, il a dû faire face à de très nombreux changements et défis: nouveau directeur général, nouvelles directions RH, marketing et finance, crise du covid, nouvel horaire, construction d'un nouveau

bateau, départ du directeur d'exploitation, renouvellement de la CCT et nouveau tournus.

Mathias n'a pas manqué de remercier le secrétaire syndical SEV Jean-Pierre Etique pour son soutien et accompagnement et le représentant du personnel au conseil d'administration Stéphane Montangero pour son écoute, jusqu'à tard le soir, et ses conseils stratégiques. Il a aussi remercié ses collègues de l'atelier de menuiserie.

L'assemblée a ensuite passé aux différentes élections prévues. Le comité de gestion a été élu à l'unanimité. Pour l'élection à la présidence du comité, la seule candidature était celle de Lionel Simonin, sous-timonier et secrétaire de la section VPT-Lac Léman. Celui-ci a rappelé son parcours à la CGN où il est rapidement devenu président du pont avant d'entrer au comité il y a un an et demi. Lionel n'hésite pas à exprimer avec conviction son avis même s'il a appris à y mettre quelques rondeurs. «J'ai conscience que la tâche est énorme», soulignait-il avant cette élection. «Le prochain gros dossier, c'est la négociation sur la grille salariale qui va nous demander un énorme travail. J'espère pouvoir compter sur les anciens présidents et bien

d'autres, mais j'aurai surtout besoin, avec le comité, du soutien de l'ensemble des collègues. On devra se serrer les coudes ces prochaines années.» Au vote, c'est à l'unanimité et sous les applaudissements que Lionel a été élu président. Il en est allé de même pour le comité qui voit arriver deux nouveaux membres, Raphaël Isaaz et Jean-David Martin, caissier. Monique Stuu, qui a renoncé à se représenter après son mandat de quatre ans au comité en tant que caissière, a expliqué avec émotion et courage les raisons qui l'ont conduite à cette décision. Elle a été chaleureusement applaudie.

Un groupe de travail va se mettre prochainement en place pour la négociation de la grille salariale, en lien avec les présidents de groupements. Celle-ci devrait durer environ deux ans pour arriver à une application janvier 2024.

La question du sous-effectif est ensuite apparue dans divers points à l'ordre du jour. Ainsi en discutant des retraites, il est apparu qu'il serait difficile pour la direction de se passer du personnel qui aimerait partir en retraite anticipée, malgré l'idée d'un fonds de solidarité qui pourrait être constitué par cotisation, du fait du manque d'effectifs pour assurer le service. Une retraite par paliers, en libérant du temps en particulier l'hiver où on trouve plus rapidement du personnel, pourrait permettre d'assurer le service en soulageant les collègues à partir de 60 ans. La proposition a eu le soutien de la salle.

Ce sous-effectif, que le SEV dénonce depuis des années mais qui a tardé à se traduire par des embauches supplémentaires, menace les services de cet été. Pour pallier le problème, la direction propose des mesures qui s'apparentent à ce que certains ont appelé du «bricolage» pour les tours de service de cet été et des services de réserve afin d'assurer le départ des lignes du matin. L'idée est aussi de réduire les «spéciaux», p. ex les croisières pour les feux d'artifice. Cela résulte bien du manque d'anticipation pour engager du personnel - héritage de l'ancienne direction comme l'ont fait remarquer des voix dans la salle - et non d'un manque de flexibilité du personnel qui refuse d'être rappelé sur ses jours de congés. L'été sur le Léman pourrait bien ressembler à la période qu'ont vécue les CFF qui n'avaient pas engagé assez de mécaniciens-ne-s de loc du temps de la gestion néolibérale en flux tendu du CEO Meyer. Avec des passagers qui resteront à quai. «L'entreprise a-t-elle grandi trop vite?», se sont demandé certains. Il semblerait que oui.



Mathias Gay-Crosier (à g.) pose avec son successeur à la présidence de la section Lionel Simonin.



Blaise Carron, secrétaire régional d'Unia Valais, a été acquitté le 1er avril par le Tribunal de district de Martigny qui ne retient pas l'accusation de tentative de contrainte formulée par le ministère public valaisan. Unia se réjouit de ce jugement qu'il considère comme «positif pour la reconnaissance des droits syndicaux». Aux yeux de la justice, le syndicaliste était en droit d'adresser un courrier à un partenaire d'Adatis pour dénoncer les conditions salariales en vigueur - 2639 francs nets par mois - dans cette entreprise productrice de pièces détachées pour l'automobile à Martigny, comme il l'a fait en juillet 2019. La succursale du groupe français AdduXi n'a pas encore décidé si elle fera recours.

Selon un jugement du Tribunal fédéral, les femmes parlementaires qui participent à une séance du Parlement perdent leur droit au congé maternité, considéré comme terminé et elles perdent leur revenu professionnel. Pour alliance F, «ce jugement est extrêmement problématique du point de vue des institutions politiques et choquant du point de vue de la politique d'égalité. Il est inadmissible que des parlementaires soient contraintes de choisir entre leurs droits politiques et leur revenu - simplement parce qu'elles sont devenues mères». Alliance F envisage de porter l'affaire devant la Cour européenne des droits humains et demande que des modifications législatives soient introduites sans délai. Une pétition a été lancée.

A signer sur alliancef.ch

ANGLE DROIT

Le mobbing au tribunal



Service juridique du SEV
journal@sev-online.ch

En août 2020, dans ces colonnes, vous pouviez lire quelques explications sur la notion de mobbing. Aujourd'hui, voyons quelques exemples de décisions de tribunaux à ce sujet, qu'elles aient reconnu ou non l'existence de mobbing.

La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'article 336 al. 1 du CO. Un abus peut se révéler aussi dans d'autres situations comparables. En particulier lorsque le motif de ce congé est imputable à la violation par l'employeur de ses propres obligations.

L'article 328 CO prévoit que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité ; il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui. Le harcèlement psychologique, ou mobbing, constitue une violation de l'article 328 CO, selon un arrêt du Tribunal fédéral (TF) du 10.06.2020.

Le licenciement est abusif quand l'employeur exploite sa propre violation du devoir de protéger l'employé, découlant de l'article 328 CO. C'est le cas si le congé a été motivé par une incapacité de travail causée par une situation de mobbing imputable à l'employeur. C'est aussi le cas, par exemple, lorsque l'employeur est confronté à un employé au caractère difficile et qu'il laisse une situation conflictuelle s'envenimer sans prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, puis à cause de l'ambiance devenue mauvaise au travail, licencie le salarié en raison de son mauvais caractère.

Définition du mobbing

On définit le mobbing comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée.

Le mobbing peut consister à empêcher la vic-



TIEMO WYDLER

time de s'exprimer et de communiquer, à l'isoler, à répandre des rumeurs malsaines sur son compte, à lui attribuer ou à lui retirer des tâches sans la consulter, ou encore à lui donner des tâches nettement inférieures ou nettement supérieures à ses qualifications, dans le but de la dévaloriser.

Il n'y a pas de harcèlement psychologique du seul fait d'un conflit dans les relations professionnelles, d'une incompatibilité de caractères, d'une mauvaise ambiance de travail, ou parce qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas toujours satisfait à ses devoirs envers ses collaborateurs, ni du fait qu'un salarié serait invité, même sous la menace de sanctions, à se conformer à ses obligations.

En octobre 2004, le Tribunal fédéral a notamment retenu un harcèlement violant l'article 328 CO dans le cas d'un employé mis à l'écart et soumis à des pressions vraisemblablement destinées à le faire démissionner, ainsi qu'à des directives reflétant un autoritarisme déplacé, dur, injuste, blessant, rabaisant et vexatoire. En avril 2003, le TF avait traité d'un cas où le mobbing était caractérisé par une communication négative, une très grande agressivité, une disqualification professionnelle permanente, des abus de pouvoir répétés et des tracasseries en tout genre, notamment en rapport avec les horaires et vacances.

Dans un cas traité en juin 2020, le Tribunal fédéral n'a par contre pas retenu le mobbing dans le cas du comportement détestable d'un directeur envers une subordonnée, mais seulement sur une durée limitée, dans le contexte

d'une période de transition objectivement difficile. Il existait un conflit de personnalités incompatibles entre le directeur et l'intéressée, très émotionnelle et encline à s'identifier au projet, et qui occupait un poste à responsabilités bien rémunéré. On pouvait ainsi attendre d'elle une résistance au stress et à la critique plus élevée que la moyenne.

Le harcèlement n'a pas non plus été retenu dans un cas d'août 2007, où des dissensions entre un employé et une supérieure avaient pour origine une divergence de vues concernant le concept du travail à effectuer, la supérieure imposant un concept uniforme et l'employé n'ayant pas supporté de devoir se plier aux conceptions de sa supérieure. Celle-ci avait sans doute commis quelques maladresses, mais pas par volonté délibérée de nuire à l'employé. La supérieure hiérarchique a imposé ses vues et l'employé a adopté une attitude d'opposition. Le Tribunal fédéral relevait que le fait de ne pas pouvoir gérer de manière optimale un tel conflit n'équivalait pas à du mobbing.

Conditions

La personne qui allègue avoir subi un harcèlement psychologique doit le prouver (art. 8 CC). Il résulte cependant des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Dans la mesure où les témoins directs de ce genre d'atteinte font souvent défaut, il peut être tenu compte d'autres indices, notamment des déclarations de per-

sonnes auxquelles la victime s'est confiée, et il serait inadmissible d'écarter d'emblée les témoignages d'autres personnes ayant été victimes de comportements hostiles et qui éprouvent du ressentiment envers l'auteur de ceux-ci.

Le juge dispose d'une marge d'appréciation pour déterminer, sur la base des circonstances d'espèce, si les indices réunis permettent ou non de retenir un mobbing. Le seul fait qu'un comportement ne réponde pas en tous points à la définition du mobbing n'exclut pas nécessairement une atteinte illicite à la personnalité ; tel peut notamment être le cas d'un comportement critiquable « non discriminatoire », qui accable plusieurs employés.

La doctrine majoritaire, suivant en cela un arrêt cantonal, admet que l'employeur qui a pris toutes les mesures raisonnablement exigibles pour mettre fin à un mobbing est en droit de licencier la personne harcelée plutôt que la personne harceleur lorsque l'intérêt de l'entreprise le commande, ce choix se fondant sur la liberté contractuelle de l'employeur de mettre fin au contrat.

Par contre, l'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'article 328 CO. Selon cette disposition, l'employeur doit non seulement respecter la personnalité du travailleur, mais aussi la protéger ; il doit donc non seulement s'abstenir lui-même d'actes de mobbing, mais aussi prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes, notamment de la part d'autres membres du personnel.

En juin 2020, le Tribunal fédéral a retenu, sur la base de l'article 101 CO, qu'un employeur peut devoir répondre d'atteintes à la personnalité commises par des supérieurs hiérarchiques ou des personnes responsables du personnel. Par exemple, le comportement du directeur d'une société anonyme, accusé de mobbing à l'encontre de l'une de ses subordonnées directes a été sanctionné. Dans plusieurs autres affaires, le TF a aussi retenu une telle responsabilité contre le secrétaire général d'une association, un entraîneur au sein d'un club de football ou encore un supérieur hiérarchique.

L'article 101 du CO institue une responsabilité quasi causale. Son application sans réserve pourrait cependant paraître trop sévère lorsque l'employeur a pris toutes les mesures de prévention, d'organisation et de surveillance nécessaires et que, sans qu'il ait pu être au courant, un harcèlement psychologique s'est produit dans son entreprise. Par ailleurs, selon l'article 328 CO, l'employeur pourrait s'exonérer de sa responsabilité en prouvant qu'il a pris les mesures raisonnablement exigibles pour prévenir un harcèlement ou y mettre fin. Les Tribunaux ont ainsi encore du travail...



STI

Une CCT pour tous!

Markus Fischer Dans les entreprises de transport STI de la région Steffisburg-Thoune-Interlaken, la section SEV a lancé un pétition pour « Une CCT pour tous! » La direction veut sortir une partie du personnel de l'actuelle CCT de STI Bus SA pour les faire passer sous le régime du Code des obligations (CO). Pour le SEV, les contrats CO doivent rester l'exception pour les cadres supérieurs. C'est que

début janvier, la direction de STI a informé les collaborateurs et collaboratrices de l'actuel groupe STI - composé de STI Bus AG, de Grindelwald Bus AG (GWB), reprise en 2019, et de STI Beteiligungen AG - qu'elle souhaitait répartir, au 1er janvier 2023, les activités commerciales des transports publics, les prestations commerciales et la gestion des immeubles dans des filiales juridiquement indépendantes.

Ceci afin de séparer clairement les activités commerciales donnant droit à des indemnités et celles à but lucratif, comme l'a demandé l'Office fédéral des transports (OFT) après les scandales liés aux subventions accordées aux entreprises de transports publics, afin de mieux prévenir les abus de subventions. Les services centraux comme les finances ou les RH seront regroupés dans la STI Holding AG.

Le personnel de la nouvelle STI Bus SA seront soumis à la CCT en vigueur, y compris une grande partie du personnel actuels de Grindelwald Bus SA, qui n'avaient jusqu'à présent pas de CCT d'entreprise ni même de commission du personnel. Mais pour les collaborateurs des futures STI Holding AG, STI Service AG et STI

Liegenschaft AG, la direction ne prévoit que des contrats de travail CO basés sur un règlement du personnel, pas de CCT. « Ainsi, un nombre indéterminé de collaborateurs de l'actuelle STI Bus SA sont sortis de la CCT, en particulier le personnel des ateliers », explique la secrétaire syndicale SEV Susanne Oehler. « Leurs conditions de travail doivent rester inchangées pendant un an grâce à l'article 333 du CO, mais en 2024, les conditions de travail pourraient être adaptées unilatéralement sans avoir à négocier avec le personnel ou le SEV si ces conditions ne sont pas fixées dans une CCT. » Ainsi, dans le « PersonalFlash » du 30 mars, la direction a déjà annoncé qu'elle voulait élaborer un nouveau système salarial pour

STI Service et STI Holding.

« Au vu des nouvelles prescriptions de l'OFT, le SEV comprend la nouvelle structure de la holding, déclare Susanne Oehler. Mais celle-ci n'exclut en aucun cas une seule CCT pour l'ensemble du groupe, comme on le voit dans diverses entreprises de transport. Une CCT pour tous empêche les inégalités dans l'entreprise et simplifie les négociations sur les questions de personnel. Le projet actuel se fait sans négocier avec nous, qui sommes partenaire social », constate Oehler.

Si la direction ne tient pas compte des revendications du personnel, « les signataires décideront d'autres mesures lors des assemblées du SEV afin de réaffirmer le sérieux de cette revendication », précise la pétition.

APPRENTIE-E-S

Le hockey pour une rencontre login-SEV



Solidarité, amitié et sportivité étaient au programme de ce bel après-midi de hockey et rencontres entre SEV et login.

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Le jeudi 31 mars, à l'invitation de login et avec la participation du SEV, une trentaine d'apprenti-e-s se sont rencontrés à la patinoire d'Yverdon pour un match amical de hockey, en compagnie de leurs responsables de formation. L'occasion pour le SEV de se présenter auprès des apprenti-e-s. Un très bel après-midi sous l'égide de la solidarité, de l'amitié et de la sportivité.

Longtemps des passionnés de hockey à login et au SEV avaient organisé des matchs pour permettre la rencontre entre syndicat et jeunes en formation. Cette tradition a été relancée au grand bonheur d'une trentaine d'apprenti-e-s qui ont patiné tout l'après-midi sur la glace yverdonnoise. Les matchs

ont été très fair-play.

«On a comme mandat d'organiser pour Login une journée sportive pour chacune de nos cinq régions. Cette année, c'est moi qui ai eu le plaisir de le faire et on a relancé les matchs de hockey qu'on a eu faits précédemment pendant de nombreuses années» indique Jean-Philippe Ritz, conseiller de formation login. Du côté du SEV, René Zürcher, Jean-Pierre Etique et Patricia Alcaraz ont à la fois distribué les maillots, offert des hot dog, compté les buts, distribué le matériel et répondu aux questions des apprenti-e-s.



La vidéo et les photos de la journée sont à découvrir sur notre site www.sev-online.ch.

«J'espère surtout que vous avez pris du plaisir car c'était surtout ça l'objectif», s'exclame Jean-Philippe

Ritz en s'adressant aux jeunes à la fin des matchs. Les visages souriants répondent déjà par l'affirmative. «C'est une expérience à renouveler, s'enthousiasme René Zürcher, secrétaire syndical SEV en charge des CFF en Romandie. C'est intéressant de pouvoir présenter et discuter ouvertement du syndicat avec les apprentis que beaucoup, ne connaissent pas. C'est leur premier lien avec leur environnement professionnel. Ils ont beaucoup de questions sur l'après-apprentissage.»

«L'importance d'être membre d'un syndicat? J'en ai franchement aucune idée», nous dit un apprenti automatique. «Le syndicat? On vient de nous en parler, maintenant c'est bon! Mais la fin de l'apprentissage c'est encore un peu lointain», fait remarquer un autre apprenti.

«C'est une excellente journée. Ces apprenti-e-s ne se connaissent pas tous. Ils apprennent tous des métiers

différents. L'important, c'est qu'il y ait une bonne ambiance!», se réjouit Beat Möckel, chef de région Romandie.

10 000 apprenti-e-s recherchés

«Pour faire tourner le monde de la mobilité, il y a environ 150 corps de métier. Chez login, nous proposons 25 titres de formation professionnelle initiale (CFC ou AFP) dans des domaines aussi variés que clients et bureau, technique et informatique, construction et logistique», précise Beat Möckel.

Partenaire de formation des CFF, du BLS, du RhB, de l'Union des transports publics (UTP) et d'environ septante entreprises partenaires, login organise des apprentissages, des stages et formations professionnelles en phase avec les besoins futurs des entreprises de transport. «Rien qu'aux CFF ces dix prochaines années, il y aura 1000 départs à la re-

traite par an. Même si certains jobs seront réorganisés différemment, il y aura un grand besoin en personnel pour remplacer ces collaboratrices et collaborateurs pour qui une retraite bien méritée s'approche!» indique Beat Möckel. C'est peu dire que ces métiers ont de l'avenir et que le transfert de savoir-faire entre les générations sera une des clés du succès pour l'avenir des transports publics.

Contacts au SEV

Si tu es apprenti-e login et que tu as des questions sur ton apprentissage, l'après-formation, tes conditions de travail, tes droits ou sur le syndicat, tu peux appeler René Zürcher au 078 825 66 90. Pour le personnel de login, la personne de contact au SEV est Patrick Kummer au 076 324 89 55. Infos sur login : www.login.org/fr/

CFF RESALE

De la chaise de bureau à la locomotive



Les apprenties Sweta Sriskantharajah et Altina Shabani gèrent la plateforme Resale des CFF.

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Avec le projet Resale, les CFF ont créé une plateforme pour le développement durable. Les produits qui ne sont plus utilisés peuvent ainsi connaître une nouvelle vie, au lieu d'être tout simplement éliminés. Par ailleurs, grâce à ce projet, la relève aux CFF dispose d'un terrain d'expérimentation précieux.

Au centre de technique ferroviaire CFF à Högendorf dans le canton de Soleure, il y a probablement suffisamment de rails pour doter un petit pays d'un réseau ferroviaire complet. Non seulement on y fabrique du matériel neuf pour le réseau ferroviaire suisse, mais on y trouve également des produits arrivés en fin de vie. Toutefois, les composants qui sont «en fin de vie» ne sont pas forcément des déchets à éliminer, mais peuvent être «prêts pour un nouveau cycle de vie». Des rails usagés peuvent par exemple servir de paravalanches. Ou un ancien wagon de chemin de fer peut être transformé en petit bistrot. Ces solutions sont possibles grâce à la plateforme CFF Resale. L'économie circulaire est la formule magique.

Sweta Sriskantharajah, Altina Shabani, Nay Million et Lena Gähler sont en formation aux CFF. Ils font partie du Junior Business Team et sont en charge de la gestion opérationnelle de Resale. Leur tâche consiste à mettre sur le site sbbresale.ch les articles, appareils et véhicules qui ne sont plus utilisés, avec une photo et une indication de prix. Dès que des intéressés se manifestent, les jeunes gens s'occupent de tout le processus de vente, de la commande au paiement et à la remise, le cas échéant à la livraison du produit. Ils rentrent en matière selon le principe de Business-to-Business uniquement (ventes interentreprises). Les clients proviennent par exemple d'autres entreprises ferroviaires et de transport, du secteur artisanal ou des communes. Leur objectif est de voir si la plupart des produits qui ne sont plus utilisés régulièrement peuvent quand même l'être ailleurs. «Nous voulons réduire la quantité des déchets et apporter notre contribution à la protection de l'environne-

ment», explique Sweta, qui a bientôt terminé sa formation d'employée de commerce en transports publics. Selon elle, l'intérêt est réel et parfois surprenant: «Récemment, un artiste voulait nous acheter des appareils de voie pour réaliser une oeuvre d'art.»

«Nous sommes trois apprentis de commerce, ainsi qu'une future agente de transport public avec CFC et nous gérons pour ainsi dire une start-up», explique Altina, qui a débuté une formation d'employée de commerce chez Login l'été dernier. Ainsi le projet n'est pas seulement écologiquement durable, mais aussi didactique et intégré à la formation. Les personnes en apprentissage ont la possibilité d'acquérir de l'expérience dans la vente ainsi que se familiariser avec l'utilisation et la gestion d'une plateforme internet. Elles peuvent aussi parfois faire preuve de créativité. «Les clients reçoivent une newsletter pour être informés des offres actuelles. Lors du choix des thèmes ainsi que la préparation du texte et des illustrations, nous devons apporter nos idées», explique fièrement Sweta, également membre SEV. Il leur arrive aussi de photographier eux-mêmes les produits qui seront ensuite proposés en ligne.

«Ce serait bien si tout le monde se posait la question, avant d'éliminer un produit ou une installation, de savoir si on ne pourrait pas lui offrir une nouvelle vie grâce à Resale. D'ailleurs, cela ne concerne pas seulement les CFF. Au contraire, la plateforme est ouverte à toutes les entreprises des transports publics en Suisse. Ainsi, par exemple, nous avons vendu à une entreprise de transport privée un bus qui n'était plus utilisé», dit Rolf Vogt. Formateur dans le secteur de la vente à la division Infrastructure CFF, il s'occupe des quatre apprentis de Resale. Etant cheminot depuis longtemps, il peut leur apporter son soutien et ses précieux conseils dans toutes sortes de situations. Comme les apprentis, il travaille lui aussi au centre de technique ferroviaire CFF à Högendorf.

La plateforme Resale des CFF est un exemple parfait: d'une part elle permet de renforcer l'économie circulaire, d'autre part de préparer les apprentis à une vie professionnelle sensée et respectueuse. C'est donc une situation win-win classique.



La présidente centrale LPV Hanny Weissmüller (3e depuis la gauche) et le secrétaire central LPV Marcel Maurer (2e depuis la droite) avec des collègues d'autres syndicats européens devant le train DAC4EU à Görlitz en Allemagne.

ATTELAGE AUTOMATIQUE NUMÉRIQUE

Le fret ferroviaire a de l'avenir

Peter Anliker
journal@sev-online.ch

«L'objectif visé est de rendre le fret ferroviaire plus compétitif.» C'est ce qu'écrit CFF Cargo et par «compétitif» l'entreprise veut dire plus performant, automatisé, numérique.

L'introduction de l'attelage automatique numérique (DAC) est la pierre angulaire du fret ferroviaire de demain. Dans le cadre du projet européen DAC4EU, qui en français peut être intitulé «attelage automatique numérique pour l'Europe», un train de démonstration circule en Allemagne, en Autriche et en Suisse pour tester le nouvel attelage automatique numérique. On détermine avant tout quels sont les points faibles, et il s'agit d'utiliser le nouvel attelage dans des «conditions d'exploitation réelles».

CFF Cargo utilise depuis 2019 déjà l'attelage automatique dans le trafic combiné intérieur. Mais le DAC va plus loin: les wagons sont reliés les uns aux autres par un attelage automatique numérique qui garantit non seulement le raccordement pneumatique et mécanique mais permet en plus d'établir, par un câble de données et de courant continu, la communication des données dans tout le train. Ceci représente un gain de temps pour l'essai des freins: CFF Cargo compte 40 minutes pour un essai des freins traditionnel mais seulement 10 minutes

avec ce système automatique. Il est possible de lire sur une tablette l'état des freins de chaque wagon, ce qui donne une vue d'ensemble permanente de la situation de freinage de l'ensemble du train. D'autres améliorations en lien avec la numérisation sont rendues accessibles, allant de l'alignement automatique à l'état des wagons en

Nouveaux profils professionnels Cargo: les CFF publient les bases d'évaluation après l'intervention du SEV

Les évaluations des nouveaux profils professionnels par les spécialistes des salaires des CFF en automne n'étaient que partiellement satisfaisantes. C'est pourquoi la communauté de négociations des syndicats (CN), menée par le SEV, a obtenu en décembre de la direction de Cargo des négociations sur l'évaluation des profils professionnels, en contrepartie de son accord pour la reprise des mesures salariales CFF.

Les négociations ont débuté en février et CFF Cargo ne voulait tout d'abord pas dévoiler les principes de classification des 18 profils professionnels en évoquant que le centre de compétences CFF ne voulait pas les communiquer. Après intervention du SEV, les CFF ont finalement transmis ces bases d'évaluation. «En fait, cela devrait aller de soi, car de notre point de vue, selon la CCT, les syndicats devraient pouvoir vérifier sur demande les bases

passant par des informations sur les prestations.

Les avantages du DAC sont évidents: le gain de temps rend le fret ferroviaire plus efficace, moins cher et donc plus concurrentiel. Grâce aux informations numériques, les clients savent à n'importe quel moment où se trouvent leurs marchandises et quand elles seront livrées. La

de toutes les évaluations, en tant que partenaires contractuels, relève Philippe Hadorn, secrétaire syndical SEV en charge de CFF Cargo. Une étape très importante a ainsi été franchie dans les discussions actuelles. Ainsi, après quatre rondes de négociations, un résultat acceptable se profile pour les évaluations, également en ce qui concerne les examinateurs wagons et chargements (PWL).»

Il reste à clarifier les dernières questions et à trouver un accord qui tienne compte de toutes les situations, poursuit Hadorn: «Nous savons que cette incertitude est difficile à supporter pour le personnel de Cargo. Nous demandons encore un peu de patience car nous ne voulons pas de décisions hâtives, mais des accords et des contrats de qualité. Dès que ce sera fait, les informations suivront». Je suis volontiers à disposition pour toute question. SEV

branche espère ainsi promouvoir le transfert de la route au rail et un trafic plus écologique. C'est pourquoi tous les participants à cette innovation tirent à la même corde: les clients responsables des chargements, les entreprises ferroviaires en tant que prestataires et les autorités politiques qui, d'une part, doivent contribuer au financement et, d'autre part, doivent soutenir les efforts de transfert du trafic pour réaliser les objectifs climatiques.

Cependant le DAC n'est pas encore complètement réalisé. Actuellement, le système est testé au quotidien et les lacunes sont comblées. Le changement vers ce nouveau système sera une épreuve de force. Pendant toute la durée du changement – CFF Cargo parle avec optimisme de deux à six ans – il y aura un mélange de plusieurs systèmes d'attelage et cela va augmenter les risques d'accidents.

Les syndicats s'engagent

Les syndicats de cheminots européens réunis dans la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) ne sont pas fermés au DAC. Ils exigent cependant d'une part des garanties pour les postes de travail, d'autre part l'établissement de perspectives pour les activités futures et la création de critères de qualification harmonisés dans toute l'Europe et pour toutes les professions relevant de la sécurité, domaines de la manœuvre et du contrôle des wagons inclus.

Le SEV et ses membres participent au développement du projet et aux phases de test et d'introduction du DAC. La présidente centrale LPV Hanny Weissmüller et le secrétaire central LPV Marcel Maurer ont eu l'occasion de voir en juin dernier le train-test en pleine action à Görlitz en Allemagne. « Nous avons été invités à faire la promotion de ce système en Suisse afin d'en augmenter l'acceptation parmi nos collègues », affirme Hanny. Mais elle ne se fait pas trop d'illusions: « Lorsque nous étions à Görlitz, il y avait encore beaucoup de problèmes. Il n'y avait pas encore de liaison avec la locomotive. La Suisse est déjà bien avancée en comparaison de nos voisins européens en ce qui concerne l'attelage automatique mais, jusqu'à ce que ce système puisse être introduit, il faudra encore beaucoup de temps. Il faudra équiper 80 000 wagons, si possible simultanément, ce qui représente un défi énorme. En Russie, ce système fonctionne depuis la deuxième guerre mondiale mais en réseau fermé. L'introduction de l'attelage automatique est une bonne chose car ce système est moins dangereux et plus sûr. »

Avec ses collègues de l'ETF, elle a établi des revendications: des investissements doivent être réalisés dans les transports publics ferroviaires, il faut du personnel dans les trains, la sécurité des passagers et du personnel doit être au centre des réflexions et il faut investir pour des places de travail de haut niveau.

Encore des difficultés

En tant que contrôleur technique Cargo, le président central TS Sandro Kälin a déjà pu faire ses propres expériences avec l'attelage automatique. Il n'a pas peur des nouveautés et espère que l'on saura trouver des manières d'alléger le travail. Cependant, il y a encore pas mal de difficultés avec ce système: « Le câble nécessaire pour enclencher ou déclencher l'attelage 'automatique' (voir photo de couverture) se rompt parfois et alors on tombe en arrière. Les attelages automatiques existent sur certains tronçons mais pas encore partout. En ce moment, on est en train de les installer mais on ne sait pas encore à quel moment on pourra débiter avec le nouveau système. L'essai des freins automatique serait un allègement pour le travail mais si une seule personne est nécessaire chez Cargo pour la télécommande par radio, cela pourrait conduire à des suppressions de postes. A l'avenir, nous aurons besoin de personnel compétent, le travail de manoeuvre « traditionnel » n'existera plus. » Mais le fait que le nouveau système limite les risques d'accidents fait pencher la balance.

Le président central RPV Danilo Tonina voit les choses de la même manière. L'introduction proprement dite sera une histoire de longue haleine et le calendrier prévu actuellement est certainement utopique. Il n'espère pas une réintroduction du transport par wagons complets grâce au nouveau système dans les dix prochaines années.

L'attelage automatique numérique devrait amener un allègement du travail car sinon tout cela n'aurait aucun sens. L'allègement des tâches au niveau physique est pour Danilo Tonina une « condition sine qua non » et la protection de la santé reste l'élément le plus important. Un problème serait par contre que tout cela aboutisse à des suppressions de postes. La relève du personnel de la manoeuvre est pleinement concernée par ce nouveau profil professionnel et est ouverte à ce nouveau système.

En tant que secrétaire syndical SEV, Philipp Hadorn est en charge de ce dossier. La numérisation et l'automatisation permettent au fret ferroviaire de se développer, et cela va dans le sens d'un transfert du trafic de la route au rail et d'une sécurisation des postes de travail, donc le SEV est positif face à ces nouveautés. « Nous demandons cependant que les collaboratrices et collaborateurs et les partenaires sociaux soient inclus dans les processus de transformation et que les adaptations des profils professionnels et des compétences soient planifiées avec soin », insiste Philipp Hadorn.

Il est convaincu que l'introduction prendra encore plusieurs années. Il met en garde dès lors contre toute précipitation ou euphorie. Afin que le trafic marchandises n'en pâtisse pas au final, une évolution générale est nécessaire pour pouvoir développer et introduire ce nouveau système.

TRAFIC PAR WAGONS ISOLÉS

Le trafic par le rail doit augmenter!

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Le Conseil fédéral a adopté le 30 mars le rapport sur « l'orientation future du fret ferroviaire sur le territoire ». C'est maintenant au DETEC d'élaborer d'ici fin septembre un projet à mettre en consultation comportant deux « orientations »: la suppression du trafic par wagons isolés ou son développement avec une aide financière fédérale. Le rapport recommande d'opter plutôt pour le développement. Le SEV salue cette volonté mais demande une troisième orientation avec un objectif de transfert du trafic plus ambitieux.

Contrairement au trafic de transit, le « transport ferroviaire de marchandises sur tout le territoire » comprend le trafic intérieur, l'import et l'export. Le rapport dont il est question se concentre sur l'une des trois formes de production, le trafic par wagons isolés ou TWI. Avec quelque 600 000 wagons par année, ceci représente 58% du transport ferroviaire de marchandises sur tout le territoire, les trains complets représentent quant à eux 30%, et le trafic combiné 12% (état 2019). Dans ce rapport, on se demande s'il faut supprimer le TWI ou le développer et l'améliorer et si oui, de quelle manière.

Dans le TWI, des wagons isolés ou des groupes de wagons issus de voies de raccordement ou de terminaux de transbordement entre le rail et la route ou le bateau sont rassemblés et des trains sont formés puis amenés dans les gares de triage. Là, ils sont recomposés par rapport aux lieux de destination et envoyés dans les gares correspondantes. Cette forme de production coûte cher, mais elle apporte à l'économie un réseau de desserte écologique et fiable et constitue une bonne alternative au transport routier qui cause de nombreux engorgements. Le TWI est exploité en Suisse principalement par CFF Cargo SA qui est le leader de ce système. D'autres entreprises ferroviaires y participent, et CFF Infrastructure effectue la manoeuvre dans les grandes gares de triage.

Exploitation non rentable

La non rentabilité du TWI est l'élément déclencheur de ce rapport. CFF Cargo n'a pas réussi durant ces dernières années, malgré diverses mesures pour augmenter la productivité et réduire les coûts, à exploiter le TWI et couvrir ses coûts sans contributions d'exploitation de la Confédération. Ces contributions sont maintenant annulées au vu de l'article 2, al. 2 de la nouvelle Loi sur le transport de marchandises datant de 2015, dont le SEV s'est battu en vain contre la révision: « Les offres de transport de marchandises par le rail doivent couvrir leurs coûts. La Confédération peut cependant: a. participer aux commandes d'offres des cantons; b. soutenir le développement de nouvelles offres. » Mais jusqu'ici, seul le canton des Grisons a commandé des prestations TWI.

Pour l'avenir du TWI, le rapport propose deux « orientations »:

- **Orientation 1:** Maintien de l'autonomie financière, ce qui équivaut à la renonciation à une aide financière pour le TWI et entraînerait une suspension de ce genre de trafic ainsi qu'une concentration du trafic marchandises ferroviaire sur des trains complets. La grande partie du TWI serait en

conséquence transférée sur la route et nous verrions jusqu'à 650 000 camions de plus par année déferler dans notre pays. Afin de protéger le climat, on ferait certes progresser la stratégie de décarbonisation des camions.

- **Orientation 2:** Développement du TWI par des mesures régulatrices et organisationnelles ainsi qu'un soutien financier. Premièrement, en proposant des stimulations ponctuelles aux expéditeurs pour un montant d'environ 20 millions de francs par année. Deuxièmement, par un programme d'investissement dans le cadre d'une convention de prestations de huit ans, afin de rendre l'offre plus attrayante pour les expéditeurs et d'améliorer la productivité, par exemple grâce à l'attelage automatique numérique et aux outils informatiques pour une gestion plus efficiente de l'offre et pour faciliter l'accès à la clientèle. Les coûts seraient d'environ 200 millions en huit ans. Troisièmement, avec la commande et l'indemnisation de l'offre, dans le cadre de la convention de prestations, par la Confédération, ce qui lui coûterait entre 40 et 60 millions par année. Total des coûts sur huit ans: environ 760 millions de francs.

Le rapport recommande d'opter pour l'orientation 2 pour les motifs suivants: « Les évaluations sur le plan économique et de la politique des transports montrent que les risques et désavantages économiques d'une suspension de l'offre TWI par CFF Cargo sont plus importants que les chances, surtout au niveau de la politique des finances, en cas de transfert du trafic marchandises sur la route. Des émissions supplémentaires de gaz à effet de serre et environnementales, la charge supplémentaire pour les infrastructures routières, les exigences envers les expéditeurs pour modifier les chaînes logistiques ainsi que les investissements que cela signifie représentent des facteurs importants. La chance par contre avec un développement du réseau est que la branche des transporteurs pourra continuer d'offrir pour une offre de transport sur le rail de plus en plus attrayante, ce qui contribuera à la réalisation des objectifs climatiques de la Suisse. » En outre le rapport propose une recapitalisation de CFF Cargo.

Qu'en dit le SEV?

Interview avec Daniela Lehmann, coordinatrice de la politique des transports du SEV, et Philipp Hadorn, secrétaire syndical SEV responsable du team Cargo:

Comment jugez-vous le rapport globale-ment?

Philipp Hadorn: Je suis satisfait que le rapport conclue à un maintien et un développement du TWI en tant qu'offre de réseau durable et attrayante pour le marché. C'est exactement la bonne orientation à suivre. Par contre ce qui est inquiétant, c'est que le rapport confirme les craintes exprimées par le SEV lors de la révision de la Loi sur le transport de marchandises en 2015: les anciennes adaptations étaient alors absolument insuffisantes et n'ont pas abouti au transfert de la route au rail escompté. Le rapport montre très clairement que sans mesures ou moyens supplémentaires, le transfert du trafic ne peut pas progresser.

Daniela Lehmann: Une reconnaissance

de la nécessité de développer le TWI est importante mais il manque un objectif de transfert du trafic clair et précis. Les auteurs ont apparemment surtout réfléchi à la manière de sauver la répartition modale actuelle et ils ont proposé des mesures dans ce sens. Toutefois, pour la protection du climat, il faut augmenter le transfert du trafic vers le rail. Pour cela le DETEC doit envisager une troisième orientation à mettre en consultation avec un objectif de transfert plus ambitieux. Du point de vue du SEV, la part du rail, de 21% aujourd'hui dans le trafic intérieur, l'import et l'export, doit être doublée d'ici 2050.

PH: Le projet doit aussi définir concrètement les moyens avec lesquels cet objectif doit être réalisé et fixer les jalons. Il sera peut-être nécessaire d'avoir une nouvelle gare de triage ainsi que d'autres infrastructures. La planification et la construction dureront plusieurs années. Il faut donc commencer à planifier rapidement. Le rapport ne corrobore pas certaines insinuations disant que le TWI ne fait pas sens en Suisse parce que les distances sont trop courtes, et que les camions deviennent de plus en plus écologiques...

DL: C'est juste, le rapport mentionne que les routes sont engorgées aujourd'hui déjà et que si le TWI devait être stoppé, cela signifierait jusqu'à 650 000 camions supplémentaires par année. En conséquence il y aurait plus de bouchons, d'autant plus qu'une extension du réseau routier est difficile dans notre petite Suisse. La deuxième conséquence serait une augmentation des gaz à effet de serre parce que la transformation des camions vers une propulsion à hydrogène prend du temps et que la production d'hydrogène demande beaucoup d'énergie. Le mode de transport le plus efficace sur le plan énergétique reste donc le chemin de fer. Ainsi le transport routier a consommé en 2019 1,5 pétajoule par tonne-kilomètre alors que le transport par le rail n'a consommé que 0,18 pétajoule. Selon le rapport, le transport ferroviaire des marchandises a représenté quatre à cinq fois de surface en moins par tonne-kilomètre par rapport au transport routier des marchandises, et il est beaucoup plus sûr puisqu'il affiche des coûts liés aux accidents huit fois plus bas. D'autres pays comme l'Allemagne se mordent aujourd'hui les doigts d'avoir supprimé le TWI. Ils doivent maintenant le remettre sur pied et cela coûte beaucoup plus cher.

Qu'attendez-vous de CFF Cargo?

PH: Que l'entreprise se concentre plus sur les prestations et la clientèle, toutefois les expéditeurs doivent aussi être des partenaires fiables. Il faut plus de confiance de tous les côtés et avant tout aussi vis-à-vis du personnel. CFF Cargo doit être mieux à l'écoute et garantir le savoir-faire qui disparaît avec les fluctuations de personnel. Elle doit aussi amener un peu plus de tranquillité et de stabilité dans son

organisation, au lieu de toujours entreprendre de nouvelles réorganisations avant même que celles qui sont en cours ne soient terminées. Les collaboratrices et collaborateurs doivent pouvoir faire leur travail. Les réorganisations sont survenues en réaction à la pression financière découlant de la directive irréaliste d'autonomie financière. On sait maintenant qu'il n'est pas possible de renoncer aux aides financières pour exploiter le TWI. Ceci est juste car finalement ce dernier fait partie du service public. Le rapport établit des propositions sensées mais il faudra voir les détails. Et le Conseil d'administration de CFF Cargo doit développer une stratégie de croissance qui soit soutenue par les transporteurs.

En tous les cas le TWI représente des centaines de places de travail qui sont mises en danger...

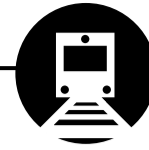
PH: C'est clair qu'avec le scénario de démantèlement, il faudrait compter avec une réduction drastique des postes et cela dépasserait tout ce qu'on a pu voir jusqu'ici. Un tel « no-go » coûterait très cher et causerait des dommages au trafic marchandises sur le long terme. Par contre un scénario de développement donnerait des perspectives d'avenir à CFF Cargo et à son personnel toujours aussi engagé. Ces perspectives manquent aujourd'hui.

« Le DETEC doit élaborer pour l'avenir du trafic par wagons isolés une 3e orientation plus ambitieuses »

DANIELA LEHMANN
Coordinatrice de la politique
des transports SEV

Le développement du trafic par wagons isolés doit offrir de la stabilité et des perspectives chez CFF Cargo. Son personnel s'est toujours engagé.

PHILIPP HADORN
Secrétaire syndical SEV



SOUS-FÉDÉRATION ZPV

Succès pour les BAR

Susanne Kratzer Notre 1ère séance du Comité central ZPV de l'année a commencé avec l'Assemblée extraordinaire des délégué-e-s 2022. La Commission de gestion, qui avait vérifié les comptes 2021, recommandait leur approbation et aussi celle du budget 2022. Les 19 participant-e-s ont accepté ces deux propositions et ont donné décharge au caissier central René Furrer vivement remercié pour le grand travail accompli et pour une comptabilité parfaitement tenue. Serge Richoz a annoncé qu'il se retire en tant que président de section et représentant de la région Ouest à la Commission centrale (Cce). La ZPV le remercie du fond du cœur pour son grand engagement et pour une collaboration toujours agréable. Anthony Rizzo lui succède (cf. encadré).

Nous avons reçu de nombreux retours positifs pour la récente distribution de pains aux poires à nos membres, en remerciement de leur fidélité. Cette action a été magnifiquement organisée par le caissier central René Furrer et ses divers assistant-e-s.

La lutte menée par la ZPV pour que les BAR soient aussi valables pour les collègues d'Escale Voyageurs a été couronnée de succès après de longues et difficiles négociations. La ZPV remercie le président central Ralph Kessler et le secrétaire syndical Jürg Hurni qui ne se sont pas laissés décourager par les « non » répétés des CFF. Ils ont finalement gagné ! Pour le 1er juin, les BAR seront adaptées en conséquence en ce qui concerne la réglementation des pauses et les prises et fins de service avant et après les jours libres. D'autres modifications rédactionnelles des BAR concernent le thème des trains spéciaux de supporters de football ainsi que les tours avec découche à Munich. Elles seront mises en vigueur au changement d'horaire du 11.12.2022. Toutes ces adaptations profitent aux assistant-e-s clientèle. Et le mérite en revient uniquement à la ZPV.

Les pauses transformées en interruptions de travail sont un autre serpent de mer. Dès lors que les discussions n'ont pas permis de progresser, la ZPV a introduit le 29.11.2021 une procédure de clarification auprès de l'Office fédéral des

transports (OFT). Entretemps la ZPV et les CFF ont pu exposer leur point de vue. La collecte des preuves a été close au 18.03. Nous attendons maintenant la décision de l'OFT.

Le transport des vélos est toujours un thème brûlant pour les assistant-e-s clientèle qui y sont confronté-e-s. De nombreux collaborateurs voient avec scepticisme qu'on puisse leur attribuer la fonction de responsable du chargement des vélos dans les trains IC. D'une part parce que la sécurité n'est de loin pas assurée ; d'autre part parce qu'il manquera alors le 2e agent pour l'accompagnement des IR, bien que ces trains soient régulièrement envahis de vélos. Une fois de plus, nous n'avons appris cette intention de l'entreprise et le projet d'enquête auprès du personnel que par les mails que nous avons reçus des collaborateurs. Pour les trains à réservation obligatoire qui reçoivent un nouveau numéro à cause des chantiers, l'obligation de réserver pour les vélos manque hélas régulièrement dans l'horaire en ligne des CFF. La numérotation correcte des voitures est aussi un thème récurrent. Ceci ne devrait pas se produire.

La Commission du personnel et la ZPV attendent toujours les résultats des mesures des CFF. La nouvelle plateforme FERVAC des CFF sur laquelle les vacances devraient être posées cette année donne aussi toujours lieu à des discussions. Stefan Langhart, Martine Lendi et Serge Richoz ont encore été remerciés et applaudis pour leur grand engagement. Les sections de Genève, Bâle et Zurich sont montées sur le podium du recrutement pour 39, 35 et 14 nouveaux membres recrutés.

Election à la Cce d'Anthony Rizzo

Anthony Rizzo a été élu à l'unanimité des délégué-e-s présent-e-s comme nouveau représentant de la région Ouest à la Commission centrale (Cce).

Dans son rôle de président de section, Anthony s'est engagé avec force et succès pour rebâtir une section à Genève. La ZPV le félicite de tout cœur pour son élection.

INFLATION ET POUVOIR D'ACHAT

TPG, bientôt des mesures de lutte ?



Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

La prime unique de 500 francs nets proposée par la direction ne constitue pas une alternative à la demande de renchérissement des salarié-e-s et au mandat donné au SEV. Face au nouveau refus de la direction de renchérir les salaires, des mesures de lutte doivent-elles être engagées ? Une consultation tranchera cette question.

Suite à la consultation de ses membres organisée en février par le SEV plébiscitant l'indexation des salaires, et à sa demande, une nouvelle rencontre a eu lieu entre les partenaires sociaux et la direction afin de renégocier l'indexation de l'échelle des traitements basée sur l'indice genevois des prix à la consommation (+1,2%).

La direction des tpg a une nouvelle fois refusé de renchérir les salaires justifiant ce refus par les mauvais résultats financiers de l'entreprise. Cependant, même si l'année 2021 a été une année déficitaire pour les tpg, les transports publics genevois, ce n'est pas le cas pour les finances du canton qui affichent une balance positive de 49 millions de francs.

L'autre argument avancé par la

direction pour justifier son refus est de dire que les indexations réalisées depuis 2010 couvrent l'augmentation des prix genevois. Cette analyse est biaisée. Si depuis 2010 l'IPC n'a augmenté que d'environ 0.1% par an, les loyers ont augmenté de 1,4% par an, tandis que les primes d'assurance ont augmenté de 2,5% par an. Les indexations réalisées n'ont donc pas permis de maintenir le pouvoir d'achat des employé-e-s tpg au même niveau.

La direction des tpg avance comme argument final que malgré le contexte économique des dernières années, les salaires ont toujours été garantis, et les annuités et les primes de fidélité maintenues. « Ce maintien des prestations n'est pas dû à la générosité de l'entreprise, mais au fort taux de syndicalisation des employé-e-s tpg et à la mobilisation constante des membres du SEV » répond Aurélie Lelong, secrétaire syndicale SEV en charge du dossier.

La prime peut-elle remplacer l'indexation ?

La direction a proposé une prime unique de 500 francs nets pour chaque salarié-e-s de l'entreprise. Cette proposition ne peut remplacer une indexation positive des salaires qui, même si elle représente pour certains et certaines un montant

plus faible que la prime les premières années, constitue une augmentation pérenne de l'échelle des traitements, se répercute sur l'ensemble de la carrière des collègues et améliore les cotisations au deuxième pilier.

De plus, le contexte actuel de pénuries des matières premières mais aussi des hausses du prix de l'énergie et la guerre en Ukraine font craindre une inflation forte et durable. Sur les trois premiers mois de l'année 2022, l'IPC genevois est déjà de +1,1% ! A cela s'ajoute la menace de la hausse des primes de l'assurance maladie obligatoire qui pourrait être de 5% voire de 9% pour l'année 2023.

La consultation tranchera !

Maintenant, les membres SEV des tpg vont être consultés pour faire connaître leur décision sur la suite à donner : accepter la prime et stopper les négociations, refuser la prime et continuer les négociations pour obtenir l'indexation, accepter la prime et obtenir aussi l'indexation.

Cette consultation se fera à l'issue des permanences et des assemblées générales qui ont pour but d'informer les employé-e-s. La consultation sera lancée le 30 avril au plus tôt. « La mobilisation des membres doit être forte et la participation à la consultation doit être très importante » prévient Aurélie Lelong car si des mesures de lutte sont engagées pour pouvoir continuer les négociations, elles doivent avoir été décidées de façon large.

Mobilisation !

Assemblées générales :

le 26 avril à 12h au dépôt En

Chardon

le 29 avril à 12h au dépôt Ba-

chet

Des permanences auront aussi lieu dans les différents dépôts.

FÊTE DU TRAVAIL

Voici le programme du 1er Mai

SEV Le 1er Mai en Suisse romande se déroulera entre le 30 avril et le 1er mai. Voici les dates connues au moment de la clôture de ce numéro :

Fribourg: samedi 30 avril. Dès 12h : manifestation à la place Georges-Python. 14h : cortège.

Genève: dimanche 1er mai. 14h : départ de la manifestation, place Lise-Girardin. 16h30 : fête à la salle communale de Plainpalais avec discours, concerts, village syndical et militant, bars et restauration.

Canton de Neuchâtel :

• **Neuchâtel:** dimanche, 1er mai : dès 11h, Préau du Collège de la Promenade, Av. du premier-mars 2A : discours (notamment de **Sibylle Bardet, VPT-TN SEV**), conférence, musique, restauration. 11h15 : cortège. 14h : conférence Contre la guerre en Ukraine. Orchestre Pussycat

• **La Chaux-de-Fonds:** samedi, 30 avril : dès 17h, salle « Ton sur ton », Rue du Progrès 48 : Spectacle, musique, restauration. Eric le Rouge. 20h30 : Thierry Meury. 22h : The Watchmaking Metropolis Orchestra. Dimanche 1er mai : dès 11h, salle « Ton sur ton », Rue du Progrès 48 : discours, musique, restauration. 14h : cortège, Lory Loulou (DJ), POP'chestra.

• **Fleurier:** dimanche 1er mai

Fête à la pl. de la Gare et au jardin public (salle Unia en cas de mauvais temps). 11h : accueil et apéritif. 11h30 : partie officielle avec Mathias Bobillier, militant du POP et des jeunes POP, Martine Docourt, co-présidente des Femmes socialistes suisses, membre du CD du PSS et députée et Menekse K., militant Unia. 12h30 : repas offert : soupe aux pois ou à l'avoine et pain - pâtisserie. Cantine de boissons, thé et café, prix libres. 12h30 : musique avec Rubén Dominguez, guitare et chansons latino-américaines, et L'Autre et ses musiciens, chansons françaises.

Lausanne: dimanche 1er mai. 10h30 : rassemblement à la place de la Riponne, 11h : cortège. 11h45 : passage du cortège à la gare. 12h30 : arrivée au Casino de Montbenon. Stands pour le repas. 13h30-16h : animations. Yverdon, Nyon, Vevey, vallée de Joux : départs en train ou en bus pour rallier la manifestation à Lausanne.

Mises à jour sur sev-online.ch

Bienne: dimanche 1er mai : dès 11h : Place Centrale : service de bar, accompagnement musical. 12h, Place de la Gare : rassemblement. 12h15 : départ du cortège en direction de la Place Centrale. 13h30, Place Centrale : discours (Stefanie Fürst, Alain Zahler, co-présidence Union syndicale de Bienne-Lyss-Seeland ; Mattea Meyer, Co-présidente PS Suisse ; Yves Lebet, responsable conciergerie école pri-

maire de la Poste, vpod/ssp ; autres orateurs/oratrices). 14h30 : prises de parole d'autres organisations.

1er Mai interjurassien à Moutier: 11h, rassemblement devant la gare de Moutier, 11h15 cortège. 12h : apéro puis repas à la société'halle. Interventions politiques (sur la guerre, sur la grève du climat, sur la santé de Fanny Portenier (SSP-Jura). Boissons, repas, à prix populaires. Animation musicale. Entrée libre.

Sion: dimanche 1er Mai, Couvert des Îles: 11h30 : Apéritif offert par l'USVs, 11h45 : accueil par la présidente de l'USVs, Francine Zufferey, 12h : discours de Mathias Reynard, conseiller d'Etat, 12h15 : Emmanuel Amos, conseiller national, 12h30 : repas préparé par l'association RAJO, 13h45 : discours d'**Hanny Weissmüller**, présidente du personnel des locomotives **SEV-LPV**, 14h : Blaise Caron, secrétaire régional d'Unia Valais, 14h30 : concert de The Soul'd Out.

SYSTÈME SALARIAL CFF

Le SEV vous soutient

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

Le nouveau système salarial des CFF entre en vigueur le 1er juin 2022. Le secrétaire syndical SEV Patrick Kummer revient sur sa genèse et sur ce qui attend le personnel CFF.

Pourquoi un nouveau système salarial ?

Les CFF voulaient un système qui donne aux cadres plus de marge de manoeuvre. De plus, ils ont lié la garantie du modèle de retraite anticipée Valida à un accord sur le système salarial.

Que pense le SEV de ce système salarial ?

Du point de vue du SEV, un nouveau système

salarial n'aurait pas été nécessaire. En outre, dans la proposition initiale des CFF, il manquait des garanties pour le personnel d'une part et, d'autre part, elle contenait une répartition au sein des teams selon nous inacceptable. Lors des négociations, nous sommes parvenus à remédier à ces deux lacunes du système.

Nous pourrions procéder à une évaluation concrète du nouveau système salarial seulement après son application en 2023. Toutefois à l'heure actuelle, nous pouvons constater que ce système amène certains avantages.

1. Les niveaux d'exigences A à D sont construits avec une part de salaire de base mais sans part liée à la prestation, contrairement aux niveaux d'exigences plus élevés. L'évolution salariale des niveaux d'exigences A à D est ainsi

garantie ; elle ne peut être influencée par le chef ou la cheffe de team que dans des cas de manquements graves prouvés au niveau des prestations et du comportement.

2. En cas d'excellente prestation, des moyens supplémentaires peuvent être octroyés, en plus de la part de base et celle liée à la prestation, pour une évolution salariale durable. Ces moyens ne sont pas répartis dans les teams comme les CFF le prévoient au départ. Les moyens supplémentaires sont demandés par le chef ou la cheffe de team dans le cadre du nouveau budget complémentaire qui a été créé. Ce budget complémentaire est défini chaque année à l'occasion des négociations salariales.

3. Il ne sera plus possible d'engager du personnel en-dessous de la valeur de base d'une plage de salaire. Cette valeur limite de 90% n'était pas compréhensible pour les personnes en fin d'apprentissage directement concernées, cette pratique a maintenant pu être suspendue.

4. L'évolution salariale ne dépend plus directement de l'évaluation du personnel. Les évaluations ne seront plus notées et le lien direct avec l'évolution salariale tombe. Toutefois, la prestation et le comportement continueront de jouer un rôle dans l'évolution du salaire.

Comment le SEV soutient-il ses membres pour le passage au nouveau système salarial ?

Fin mai, le SEV va publier deux vidéos. L'une pour donner des explications sur le nouveau système salarial, en bref mais quand même avec autant de détails que nécessaire. La deuxième avec quelques recommandations. En nous basant sur le contenu des vidéos, nous organisons des discussions en Suisse romande, au Tessin et en Suisse alémanique afin de répondre aux questions encore ouvertes et de clarifier certains points lors d'un échange personnel direct. Les dates proposées pour ces discussions seront publiées en même temps que les vidéos. J'essaierai, dans la mesure du possible, d'être personnellement présent lors de toutes les discussions.



Patrick Kummer

ÉLECTIONS COMPLÉMENTAIRES COPE CFF ET CFF CARGO

Les élu-e-s et les candidat-e-s en lice

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

Les élections complémentaires pour occuper les postes vacants dans les commissions du personnel (CoPe) des CFF et de CFF Cargo au 1er juillet 2022 avancent pas à pas : jusqu'au 10 mars les candidat-e-s pouvaient s'annoncer pour les postes vacants, et maintenant nous savons lesquels d'entre eux ont pu être élus tacitement et qui devra se soumettre à des élections.

«Je félicite au nom du SEV toutes les personnes élues et je me réjouis de pouvoir collaborer de manière fructueuse avec les nouvelles commissions du personnel», déclare le secrétaire syndical SEV Jürg Hurni. C'est lui qui coordonne les élections à la CoPe pour le SEV et il est responsable des divisions CFF Production et Marché.

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

Divisions Production et Marché Voyageurs

Les membres suivants ont été élus tacitement : Dans la *CoPe surface Production Voyageurs*, circonscription électorale UHR ateliers d'Olten : Adam Lang (SEV) et Tabita Straumann ; UHR ateliers techniques : Fatih Öcal (SEV) ; UHR centre d'entretien Bienne : Massimo Musumeci (SEV) ; UHR centre d'entretien Genève : Julien Roffat (SEV).

Il y aura des élections écrites pour un siège dans la *CoPe Division Production*, circonscription électorale PP-UHR. Le SEV soutient :

Gafurr Hazeraj (SEV), gestionnaire des demandes Exploitation. Sa motivation : «J'aimerais améliorer activement les conditions de travail aux CFF et veiller à ce que le travail reste attractif. Je suis convaincu que



Gafurr Hazeraj



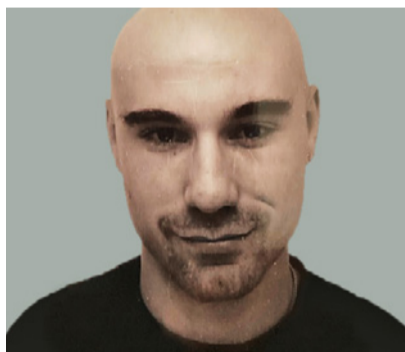
Cedric Cruchon



Luca Baumann



Eugenio Tura



Matthias Milla



Flurina Ess

les CFF doivent montrer l'image d'un employeur exemplaire et j'aimerais apporter ma contribution en tant que représentant de la CoPe.»

Eugenio Tura (SEV), chef de team Dispo/planification Bâle. Sa motivation : «En tant que membre CoPe mon objectif est le bien-être des collaboratrices et collaborateurs de UHR. Je connais les tâches car j'étais membre de la CoPe Cargo et je désire les accomplir de manière positive, pour trouver des solutions. Pour cela mes expériences chez I, G et P et mes connaissances linguistiques D, I (F, E) sont un atout.»

Il y aura aussi des élections écrites pour le siège de la circonscription électorale PP-STP dans la *CoPe Division Production*. Le SEV soutient :

Cedric Cruchon (SEV), caporal à la police des transports. Sa motivation : «Je suis intéressé à en apprendre davantage au sein des CFF. Je suis motivé et déterminé à améliorer l'atmosphère de travail et la satisfaction du personnel au sein de cette superbe organisation. Il n'y a rien de mieux qu'une personne satisfaite de son propre emploi.»

Matthias Milla (SEV), collaborateur au centre de gestion des interventions de la police des transports. Sa motivation : «Multilingue, objectif, juste et axé sur les solutions. J'aimerais apporter ma contribution au bon fonctionnement de l'entreprise en tant que médiateur et me mettre à disposition des collègues en tant que personne de contact.»

Il y aura également des élections écrites pour la *CoPe surface Production Voyageurs Conduite des trains* pour un siège dans chacune des circonscriptions électorales Centre et Est. Le SEV soutient :

Luca Baumann (SEV), mécanicien de locomotive : «J'aimerais m'engager afin de mettre à profit mon caractère ouvert et constructif et donner une voix à la Suisse centrale. Je pense que mon point fort est de pouvoir être à l'écoute de mes interlocuteurs et de rechercher des solutions. Grâce aux expériences que j'ai accumulées d'abord à Beinwil am See puis à Lucerne, je suis en mesure de prendre la température dans les dépôts de Suisse centrale, ce qui me permet de représenter parfaitement la région. Et

comme j'ai aussi travaillé presque deux ans aux RhB, mis à part les CFF je connais le fonctionnement d'autres entreprises qui ont parfois d'autres points de vue, et j'ai pu acquérir durant ce temps des connaissances professionnelles supplémentaires.»

Flurina Ess (SEV), mécanicienne de locomotive : «J'aimerais beaucoup développer mon engagement en tant que membre de la CoPe et contribuer au maintien et au développement de l'attrait des postes de travail de mécanicien-ne de locs. J'aimerais pouvoir utiliser mon savoir-faire acquis durant de longues années d'expérience dans divers domaines des chemins de fer et c'est avec grand plaisir que je m'engagerai activement pour mes collègues dans la CoPe.»

Division Immobilier et Unités centrales

Est élu tacitement dans la *CoPe Division KB/IM*, circonscription électorale Unités centrales : Bruno Lochbrunner (SEV).

Division Infrastructure

Les membres suivants ont été élus

tacitement : Dans la *CoPe Conduite de l'exploitation région Sud* : Davide Orsini (SEV) ; dans la *Cope Intervention surface Sud* : Carlo Colombo (SEV) ; dans la *CoPe surface Disponibilité et Entretien (VU)* de la région Est : Hannes Good (SEV) ; de la région Sud : Michael Schaub (SEV).

CFF Cargo SA

Sont élus tacitement dans la *CoPe surface Est* : Qendrim Vokshi (SEV) et Fabio Winiger (SEV) ; et dans la *CoPe surface Centre* : Hanspeter Blank (SEV).



D'autres infos sur ces élections dans l'intranet des CFF et de CFF Cargo.

Vote électronique dès le 22 avril

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

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

Tes personnes de contact au SEV

- **Trafic voyageurs** : Jürg Hurni, juerg.hurni@sev-online.ch
- **Immobilier et Unités centrales** : Patrick Kummer, patrick.kummer@sev-online.ch
- **Infrastructure** : Urs Huber, urs.huber@sev-online.ch
- **Cargo** : Philipp Hadorn, philipp.hadorn@sev-online.ch

Sections

27.04
PV Jura

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

04.05
PV Vaud

Le comité de la section a le plaisir de vous inviter à notre assemblée des membres 2022, le mercredi 4 mai à 14h00, 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 ? » Un thème qui vous intéressera certainement. Nous vous encourageons à être nombreux 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.

04.05
VPT-TPF

L'assemblée générale de printemps aura lieu le mercredi 4 mai à 19h30 à Fribourg, à la Salle de la Grenette. Pour des questions d'organisation, le comité de la section vous demande de vous inscrire jusqu'au 28 avril au 078/748.38.21 ou par mail à quaglia.stephane@gmail.com. *Quaglia Stéphane, secrétaire de la section.*

04.05
MOB

Assemblée générale extraordinaire à Chateau d'Oex à 18h15 au Buffet de la gare.

10.05
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.

17.05
Mouettes genevoises

Assemblée générale à 20h au restaurant La Grappe d'Or à Genève.

19.05
Travaux Arc lémanique

L'assemblée de la section aura lieu à la Place de la Gare 5A à Lausanne. Cette assemblée se fait en semaine

et commencera à 17 heures. Un repas suivra pour ceux qui le désirent. La convocation et l'ordre du jour suivront via e-mail.

31.05
PV Genève

Vous avez reçu le programme de la sortie de section du mardi 31 mai 2022 mais il manquait certains détails. Les voici :

Pour Genève : rendez-vous à 7h45 dans le grand hall de la gare de Cornavin, le car Buchard partira à 8h. Pour Lausanne et région, rendez-vous à 9h à Epalinges-Croissettes, terminus du M2. Pour le Chablais et le Valais, rejoignez-nous durant la pause-café à Aigle, au café des Alpes, rue du Bourg 29 - à un petit quart d'heure à pied par la rue de la Gare. Après la pause, le car nous conduira directement aux Cornettes de Bise où vous attendront : Kir de bienvenue, jambon cru fumé au genièvre et ses salades, quasi de veau rôti avec crème de champignons, luge de fromages et soufflé Prince de Savoie. Tout cela pour 90 fr/pers. Inscrivez-vous rapidement car c'est votre versement postal qui tient lieu d'inscription et le nombre de places est limité. Et n'oubliez votre carte demi-tarif ou votre AG pour la mini-croisière d'Evian à Ouchy.

31.05
Retraité-e-s TL, métro, LEB et Ville de Lausanne

Chers amis, veuillez d'ores et déjà réserver les dates suivantes pour nos sorties annuels. Sortie poisson: mardi 31 mai, sortie d'été, mardi 23 août, sortie chasse, mardi 25 octobre. Les feuilles pour l'inscription avec les détails et le prix vous parviendront en temps utile. Nous espérons vous voir nombreux lors de ces sorties amicales, et formulons nos vœux de bonne santé jusque là.

Pour le comité Danièle Ruchonnet

Agenda 5/21

PV FRIBOURG

Touchez pas au journal!



Jean-Louis Scherz La PV Fribourg a tenu son assemblée de printemps le jeudi 24 mars à Grolley. La présence de 74 membres pour une section qui en compte 284 au total

démontre l'intérêt des retraité-e-s pour leur organisation et ses activités.

La partie officielle était suivie d'une présentation de Vivian Bo-

logna, chef de la communication du SEV et portant en particulier sur la problématique « journal papier contre information numérique ». Les membres de la section PV Fribourg ont débattu au sujet de la parution de leur journal syndical. Les nombreux membres présents sont très majoritairement d'avis que le rythme des parutions annuelles ne doit plus diminuer à l'avenir et que la formule imprimée sur papier doit continuer à paraître. Cette dernière n'empêche en rien une édition numérique parallèle que les jeunes générations apprécieront certainement.

Dans le cadre de cette discussion, une résolution a été votée à la quasi unanimité de l'assemblée, moins une abstention. Elle est la suivante : « Le journal syndical sous forme de papier constitue un outil indispensable pour l'information de nos membres et la gestion de nos activités. Nous exigeons que la parution ne soit plus réduite ou abrégée durant les prochaines années. » Ensuite, un délicieux repas a été servi par le personnel du Restaurant de la Gare dans une bonne ambiance de retrouvailles après les mesures sanitaires contraignantes.

PV BIEL/BIENNE

Nouveaux membres de la CoGes



Philippe Lindegger.

Robert Drewes/ad.J.-C. Amiet Notre président Roger Schweizer a pu saluer 50 personnes à notre assemblée ordinaire du printemps au restaurant Bahnhof à Brügg. Le PV de l'assemblée du 23 septembre 2021, le rapport du président, les comptes avec le bilan 2021 et le budget pour 2022 ont été approuvés à l'unanimité. Les membres Therese Tzioros et Peter Habegger ont été nommés dans la commission de gestion (CoGes). Par la suite, notre invité du jour Philippe Lindegger, directeur de la section Seeland - Jura Bernois de la Croix Rouge Suisse nous a informés sur les services de la Croix Rouge. Les transports libres, les visites et les accompagnements pour soulager les membres des familles en situations difficiles et l'appel d'urgence. Ces prestations s'adressent aux personnes de tout âge à toutes les

étapes de la vie. Les problèmes des migrants et des réfugiés est sur l'ordre du cantons de Berne, une tâche sans fin. Monsieur Lindegger a fait la remarque que des volontaires spontanés sont toujours les bienvenus à la Croix Rouge Suisse.

Les prochaines rencontres de la PV Biel/Bienne seront la course de la section le 1er septembre 2022 avec une descente de l'Aar en bateau jusqu'à Altreu et l'assemblée d'automne du 22 septembre. La rencontre a été encadrée par les chants du Chœur d'hommes des cheminots pensionnés sous la direction d'Anita Sulzer. À la fin, le président a souhaité à tous une bonne rentrée dans leurs foyers et a remercié les membres présents pour leur participation active. Avec les meilleurs vœux de bons rétablissements aux membres absents par suite de maladie, il a clos la rencontre.

CARTES JOURNALIÈRES

Validité écourtée

PV Nous avons appris par hasard que la durée de validité des cartes journalières a été raccourcie de 3 ans à 12 mois pour celles du 31.12.2021. Ceci est valable pour toutes les cartes journalières (FVP, comme les commerciales). Les CFF justifient ce changement par la disparition à moyen terme des oblitérateurs. Nous conseillons donc à nos membres de bien évaluer leurs besoins au moment de l'achat.

Jaunin Lilianne; 1929; veuve de Constant, Epalinges, VPT TL.

Jobin Denis; 1934; aiguilleur de pavillon, Courtételle, PV Jura.

Käser Marie-Louise; 1923; veuve de Hermann, Courchavon, PV Jura.

Moser Ernst; 1928; agent de train, Biel/Bienne, PV Biel-Bienne.

Pittet Marcel; 1933; conducteur, Echallens, VPT TL.

Bielser Suzanne; 1929; veuve de Walter, Neuchâtel, PV Neuchâtel.

Herren Nelly; 1922; veuve de Charles, Neuchâtel, PV Vaud.

DÉCÈS

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

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

Le prochain journal paraîtra le 13 mai 2022. Le délai pour les annonces est fixé au lundi 2 mai à midi, celui de l'agenda au mardi 3 mai à midi.

AFGHANISTAN

Les femmes instruites font peur



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

Alors que tous les regards sont tournés vers l'Ukraine, en Afghanistan les droits des femmes sont bafoués: c'est le cas de leur droit à l'éducation. Les talibans rouvriront les écoles lorsque le code vestimentaire des filles sera adapté à la charia et à la culture afghane. Les femmes ne se laissent pas faire et protestent avec beaucoup de courage.

Kaboul, 26 mars 2022: « Nous avons droit à l'instruction! Ouvrez les portes des écoles pour les filles! », ont hurlé les manifestant-e-s devant le Ministère de l'instruction, sous la garde impassible des forces armées talibanes. « Lorsqu'il s'agit de défendre la liberté des filles qui veulent aller à l'école, je suis prête à mourir. Nous sommes ici pour défendre les droits de nos filles afin qu'elles puissent s'instruire. Si on ne dispose pas de ce droit, autant être déjà morte! », dénonce une des enseignantes à la télévision britannique BBC. Les manifestantes - parmi elles surtout des enseignantes des écoles qui ont dû renvoyer leurs élèves à la maison - ont revendiqué haut et fort le droit à l'instruction car elles veulent que « leur génération soit libre et puisse s'épanouir, et non pas seulement rester à la maison et pleurer ». Les

femmes et les jeunes hommes de Kaboul sont ainsi descendus dans la rue pour protester contre la décision du Ministère de l'instruction des talibans concernant la scolarisation des filles. Une réaction obscure... Dans les médias sociaux quelques personnes ont partagé des vidéos d'étudiantes qui sanglotaient après avoir été obligées de rebrousser chemin alors qu'elles croyaient vivre leur premier jour d'école. Une présentatrice de la chaîne télévisée populaire Tolo News avoue avoir lutté pour ne pas fondre en larmes lorsqu'elle a dû faire cette annonce.

Après avoir communiqué la réouverture des écoles féminines en Afghanistan prévue le mercredi 23 mars, les autorités de l'Emirat islamique ont soudain décidé de revenir sur leur promesse, invoquant comme prétexte l'absence d'uniformes scolaires compatibles avec les prescriptions de la charia. Cette décision a provoqué une vague d'indignation et de révolte parmi les Afghan-e-s et dans la communauté internationale. La question de l'instruction mixte en Afghanistan fait l'objet d'une énorme controverse entre le régime des talibans et les autorités internationales. Il s'agissait d'un paramètre incontournable pour le déblocage des aides et la reconnaissance politique, et voilà que la tant attendue reprise de l'éducation au niveau secondaire pour les femmes n'a en fait abouti à rien.

De nombreuses voix internationales se sont

élevées pour condamner cela, dont celles de l'ONU, de l'Unesco et de 10 pays occidentaux qui, dans une déclaration conjointe, ont demandé aux fondamentalistes de « revenir immédiatement sur une décision extrêmement inquiétante ».

La voix de la Prix Nobel Malala

Parmi les principales voix qui se sont élevées contre ce malheureux pas en arrière des talibans, le Prix Nobel de la Paix 2014 Malala Yousafzai a parlé de « décision dévastatrice ». Rappelons que le 9 octobre 2012, Malala Yousafzai - qui avait alors 15 ans - avait été blessée au cou et à la tête par un militaire taliban alors qu'elle rentrait de l'école en bus. Sa faute? Son engagement en faveur de l'instruction pour les filles. Engagement qui ne s'est jamais éteint... « Les talibans continueront à trouver des excuses pour empêcher les filles d'étudier parce qu'ils ont peur des jeunes filles instruites et des femmes émancipées », a écrit Malala sur Twitter. Dans une interview sur la BBC, l'activiste pakistanaise soutient que les extrémistes islamiques continueront de trouver des excuses pour empêcher les filles de poursuivre leurs études après l'école primaire. « Je pense que cela aura été beaucoup plus facile pour les talibans d'imposer aux filles une interdiction de s'instruire en 1996. Cette fois les choses sont plus difficiles car les femmes ont compris ce que cela signifie d'être instruites,

d'être plus fortes. Cette interdiction ne sera pas éternelle », a précisé Malala Yousafzai.

La volte-face politique des talibans qui a fait beaucoup de bruit reflète probablement les divisions à l'intérieur du groupe, entre les modérés et les extrémistes, selon le reportage de la BBC. Dans certaines provinces, surtout au nord de l'Afghanistan, des fonctionnaires locaux ont permis aux adolescentes de continuer leurs études, par contre d'autres s'opposent à cette idée.

Nelson Mandela disait que « l'instruction et la formation sont les armes les plus efficaces pour changer le monde car cela renforce l'autonomie, améliore le bien-être et permet l'exercice de la citoyenneté ». On compte toutefois 60% de filles parmi les enfants mineurs non scolarisés. Beaucoup de filles ne peuvent pas aller à l'école parce qu'elles doivent s'occuper des tâches domestiques. Souvent les familles considèrent que les frais scolaires sont trop élevés pour leurs modestes moyens. Et il ne faut pas sous-estimer la tradition qui prétend que les filles n'ont pas besoin de beaucoup d'éducation pour devenir épouses et mères. Le pourcentage de filles qui n'ont pas accès à l'instruction de base est ainsi disproportionné par rapport aux garçons. Dans certains pays en voie de développement, ce sont deux filles sur trois qui ne reçoivent pas d'instruction élémentaire, soit environ 73 millions sur un total de 130 qui n'ont pas accès à l'école.



MAGIE DE LA LUMIÈRE

Matilde Rosselli

Sur les rives du Gange se trouvent de nombreuses villes, dont Varanasi (ou Bénarès). Selon la mythologie hindoue, Varanasi a été construite par le dieu Shiva. Ce lien direct avec Shiva - une des divinités les plus importantes de l'hindouisme - fait de Varanasi

l'une des villes les plus sacrées de l'hindouisme. Le long des berges du fleuve se trouvent les ghats cérémoniels, les anciennes marches qui descendent au bord de l'eau et où les pèlerins se rendent pour prier et méditer. Varanasi est un théâtre magni-

fique, où tous les aspects de la vie et de la mort sont révélés aux yeux de tous, dans une atmosphère d'énergie spirituelle palpable et de couleurs irrésistibles. À chaque instant, jour et nuit, les couleurs illuminent chaque coin de la ville et de notre cœur.

?

QUIZ

Es-tu incollable?

1. Que fait dans la vie Ute Klotz, l'invitée de la prochaine journée de formation des femmes SEV?

- a. Elle est mécanicienne de locomotive.
- b. Elle est experte en digitalisation.
- c. Elle est monteuse de voies.

2. Les discussions sur les FVP sont terminées. La pétition du SEV a pesé de tout son poids grâce à ses ... signatures

- a. 15 000 signatures
- b. plus de 26 000 signatures
- c. 35 000 signatures

3. Comment se positionne le SEV par rapport au fret ferroviaire sur le territoire suisse?

- a. Le SEV est complètement satisfait du dernier rapport du Conseil fédéral.
- b. Le SEV salue l'orientation 2, prévoyant le développement du trafic par wagons isolés avec le soutien de l'Etat, mais souhaite une 3e orientation avec un objectif de transfert de la route au rail ambitieux.
- c. Le SEV ne s'implique pas en politique des transports car elle n'a pas d'impact sur les emplois.

4. Le référendum contre l'abolition partielle de l'impôt anticipé sur les obligations a abouti avec ...

- a. Près de 60 000 signatures authentifiées
- b. Près de 53 000 signatures authentifiées
- c. Près de 70 000 signatures authentifiées

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 3 mai 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°4 / 2022 : a / c / b / d

C'est **Marcel Messerli**, de Frenkendorf, membre de la PV Basel qui remporte des bons d'achats de livres d'une valeur de 40 fr.

SUR LES TRACES DE ...

René Scheidegger et Jakob Zahner, mécaniciens BLS

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

Ils arrivent ensemble à notre rendez-vous et c'est aussi ensemble qu'ils président depuis une année la section SEV LPV BLS: René Scheidegger et Jakob « Köbi » Zahner sont tous deux mécaniciens de locs chez BLS et membres SEV de longue date. Ils s'entendent parfaitement et ça saute aux yeux.

«La co-présidence, ça c'est trouvé comme ça, tout seul je n'aurais pas accepté le mandat !», déclare d'emblée Köbi. «Nous sommes complémentaires: Köbi a le bagage nécessaire pour ce poste et je suis plutôt le réseuteur», ajoute René en riant.

On ressent bien la manière dont chacun des deux mécaniciens de locs amène ses propres compétences pour la gestion de leur mandat commun. Leur belle unité fonctionne à merveille et entre-temps, ils ont acquis une bonne expérience. Ce n'était pas ce qui était prévu au départ... René Knöpfel avait abordé Köbi sur le chemin de retour après l'assemblée des délégué-e-s qui s'était déroulée à Lausanne. Le président de la section LPV BLS de l'époque voulait tenter de convaincre son collègue Köbi, 50 ans, de reprendre la présidence. «Si tu le fais avec moi, j'accepte», a alors rétorqué Köbi à René

Scheidegger. Et les choses se sont enchaînées... Les deux collègues ont repris il y a environ une année la co-présidence de la section. Avec conviction, Köbi ajoute: «Pour moi, il était bien clair qu'une si grande section ne pouvait pas se passer de président. Il fallait assurer la relève!»

Pour René Scheidegger, le pas vers la présidence de la section n'avait rien d'étonnant. Etant enfant il voulait déjà travailler aux chemins de fer, son père aussi était mécanicien de locs aux CFF et bien sûr membre SEV, il a même assuré une fonction de caissier au syndicat. Toutefois René a d'abord suivi une autre voie: il est devenu mécanicien auto puis a accompli un perfectionnement de diagnosticien. Mais déjà pendant son apprentissage il a posé sa candidature pour des postes aux chemins de fer. En 1998 il a pu en décrocher un: c'est alors qu'il a débuté chez BLS à Spiez sa formation de mécanicien de locs. Et il a également adhéré au SEV: «Cela allait de soi pour moi», assure notre collègue. Mis à part un bref épisode aux CFF, René est toujours resté fidèle à BLS. Aujourd'hui, il est rattaché au dépôt de Thoune-Spiez et roule aussi bien avec des trains marchandises que voyageurs. «J'aime bien cette variété – devoir rouler toujours pour Cargo ou pour P serait trop monotone pour moi», confie-t-il. Jusqu'à récemment, il n'aurait pas osé assurer un mandat aussi important que cette co-présidence. Il a préfé-



Hors de la cabine de conduite : les coprésidents LPV René Scheidegger (à g.) et Köbi Zahner.

ré d'abord accumuler de l'expérience dans la commission des tableaux de service et cela lui a permis d'avoir des contacts. Il a aussi appris à cerner l'employeur. Dans la co-présidence, René assure plutôt les tâches sur le devant de la scène. Il travaille avec des horaires irréguliers mais sait en tirer parti, et durant son temps libre il s'occupe volontiers de sa famille et de son chien, et il aime faire du vélo.

Chemin sinueux vers le rail et le SEV

Le chemin de Köbi Zahner pour rejoindre les chemins de fer fut plus sinueux. Fils de paysan en Suisse orientale, il a d'abord fait un apprentissage de charpentier puis a suivi une formation complémentaire à l'Ecole technique de Bienne où il a passé sa maîtrise. Ensuite il a travaillé dans l'Oberland bernois. Mais après quelques temps, il a ressenti le besoin de changer de voie. Par hasard, il a discuté avec un collègue pompier qui était lui-même mécanicien de locs aux CFF. Il a finalement aussi opté pour une formation de mécanicien de locs chez Turbo et cinq ans plus tard, il arrive chez BLS. Ce changement a signifié pour lui un passage de transfair au SEV où il s'est retrouvé en peu de temps au poste de secrétaire de l'ancienne section LPV Aare. Après un petit croquet de quatre années chez Crossrail, Köbi travaille maintenant depuis presque trois ans

chez BLS au dépôt de Spiez. C'est là qu'il a toujours voulu être. Lui également roule aussi bien avec des trains marchandises que voyageurs. Dans la co-présidence, Köbi est plutôt à l'arrière-plan et intervient s'il faut préparer un projet ou négocier avec les collègues. Il fait toujours partie des pompiers, aime aller skier, faire du vélo, et il cuisine volontiers pour sa famille et ses amis.

Tous deux s'entendent pour dire que cette fonction n'est pas toujours la plus facile et qu'elle peut même parfois être très éprouvante. «Il est difficile de devoir prendre des décisions avec lesquelles parfois nos collègues ne sont pas d'accord», explique René. Et Köbi ajoute: «En tant que co-président, on est tout le temps sous pression car il y a toujours un thème pour lequel nous devons rechercher une solution.» Et leurs collègues ont des attentes! Les co-présidents entrent en scène surtout lorsque quelque chose se passe et qu'il faut réagir dans l'urgence au lieu d'agir. Mais ce qui les motive, c'est surtout la possibilité de pouvoir influencer les conditions de travail. Malgré tout, ils sont tous les deux d'accord – c'est presque toujours le cas dans les discussions – pour remettre leur mandat à une personne plus jeune après la première législature. Ou à deux personnes. Car le modèle de co-présidence semble fonctionner à merveille!

COMLOTS

Micha Dalcol

