



SEV N°8

Le journal du Syndicat du personnel des transports



ÉCONOMIES

CFF et CFF Cargo: nous durcirons le ton

Édito de Valérie Solano,
vice-présidente SEV



Les feux sont au rouge aux CFF et chez CFF Cargo. Les fronts concernant les mesures d'économies que les CFF veulent faire porter aux employé-e-s restent figés. Nous avons pu nous en rendre compte lors d'une séance le 13 juin entre la direction de l'entreprise et celles des syndicats et associations professionnelles.

Sur le terrain où nous avons multiplié les présences en ce mois de juin, notamment en Suisse allemande, les trois mesures d'économies sur le dos du personnel ne passent pas.

Les employé-e-s tiennent à l'invalidité professionnelle et ne veulent pas perdre près de 1% de salaire. Rappelons que les CFF veulent une participation paritaire aux cotisations-risques auprès de

la Caisse de pensions - le personnel en paie un quart actuellement - et augmenter les cotisations des employé-e-s aux coûts de maladie. Selon les CFF, ces trois mesures rapporteraient quelque 30 millions à l'entreprise.

Les informations que nous fournissons au personnel trouvent une oreille attentive. Qu'ils ou elles soient jeunes ou moins, pas question de se faire tondre alors qu'on a trimé durant la pandémie, voire bien avant déjà.

Si les fronts demeurent figés, il ne restera pas d'autres solutions que de mener des actions après les vacances d'été. La première aura lieu dans le cadre de la Conférence CCT CFF / CFF Cargo du 6 septembre, avec le renfort des membres qui le souhaitent.

Si l'entreprise n'est toujours pas

en mesure de montrer des signes d'apaisement, le SEV durcira le ton lors de son Congrès en octobre. Et si la direction des CFF devait continuer à faire la sourde oreille, une manifestation nationale est envisagée en novembre devant le siège des CFF, à Berne.

La direction de l'entreprise n'a de cesse de mentionner l'énorme pression politique à laquelle elle est soumise du fait de sa situation financière. Si l'on peut sentir cette pression, elle ne saurait justifier que ce soit le personnel qui en fasse les frais. Les réactions de nos membres et de ceux et celles qui ne le sont pas - encore? - montrent qu'il n'est pas question de courber l'échine.

Le personnel de l'entreprise semble prêt à se mobiliser pour se faire entendre.

B100

Les conditions d'engagement des B100 varient énormément

2 et 6

Non à AVS 21

Le 25 septembre, les Suisses voteront. Le 14 juin, SEV et femmes s'y opposaient

3 et 5

Inflation

Préavis de grève déposé aux tpg et Office de conciliation saisi aux tl

2 et 4

CFF à Yverdon: ateliers sauvés

Menacés de fermeture, les ateliers CFF d'Yverdon bénéficieront de travaux de modernisation et d'extension pour répondre aux besoins futurs en entretien lourd des trains voyageurs. Un nouveau centre pour l'entretien léger verra aussi le jour à Aigle. Le début des travaux est prévu en 2028. Les CFF devraient y investir environ 500 millions de francs. Plus de 650 personnes travaillent à Yverdon. D'ici 2030, entre 50 et 80 nouveaux postes seront également créés sur les deux sites, et sans doute davantage à plus long terme.

TL: office de conciliation saisi

Comme à Genève (p. 4), la situation est sous tension aux tl à Lausanne sur la question de l'inflation. Le SEV a saisi l'Office vaudois de conciliation et d'arbitrage pour demander le respect de la CCT. La direction ne l'a en effet pas respectée alors qu'elle prévoit l'adaptation des salaires au coût de la vie – l'IPC, sous réserve d'un accord dérogatoire possible après négociation. La direction a unilatéralement décidé d'appliquer un taux de 0,75%, soit la moitié de l'IPC, faisant fi du résultat de la votation organisée par le SEV où les membres ont rejeté la proposition et se sont massivement mobilisés. La priorité est de maintenir le pouvoir d'achat du personnel des tl. Des mesures de lutte pourraient être entreprises si le personnel ne devait pas être entendu.

Avant-dernier journal avant la pause estivale

Ce numéro de *Journal SEV* est l'avant-dernier avant la pause estivale. Le dernier journal paraîtra le 15 juillet. La reprise est agendée au 2 septembre. Ce rappel permet de planifier au mieux les parutions de l'agenda.

Le rail s'expose

Pour leur ouverture dans leurs nouveaux murs à la gare de Lausanne, Photo Elysée et le Mudac s'unissent au MCBA pour une exposition en trois chapitres sur le thème du train. Des trains en photo, en tableau, en film et en sculpture. Et des cheminots aussi. *Train Zug Treno Tren*, Plateforme 10, à côté de la gare, Lausanne, jusqu'au 25 septembre. Horaires et tarifs : plateforme10.ch/



Les mécanos B100 des CFF se sont réunis à Olten le 1er juin.

PREMIÈRE JOURNÉE B100 DU SEV

« Nous sommes des mécaniciens de loc et voulons être reconnus »

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Les mécaniciens et mécaniciennes B100 des CFF veulent mieux s'organiser et lutter davantage pour leurs revendications. 35 collègues de la catégorie B100 se sont réunis le 1er juin à l'Hôtel Olten pour la première journée suisse B100 du SEV. Ils demandent plus de reconnaissance pour leur travail et de meilleures conditions dans tous les domaines où ils sont actifs.

« C'est horizontalement que nous devons nous organiser », c'est ce qu'a déclaré d'emblée le secrétaire syndical SEV René Zürcher au début de la réunion. « Autrement dit, nous ne voulons pas constituer une nouvelle sous-fédération mais nous devons nous affranchir des limites des sous-fédérations existantes. » Des mécaniciens/-ennes B100, il y en a dans presque toutes les sous-fédérations SEV. A Olten, plus de la moitié venaient de BAU, mais la LPV, la RPV, TS et AS étaient aussi représentées. Ce n'est pas seulement dans l'organisation syndicale qu'il y a des différences entre les B100, il y en a aussi dans leur quotidien de travail, dans la manière dont leurs conditions de travail sont réglées; elles dépendent avant tout de la division et du domaine de travail attribués par les CFF. Ce n'est dès lors pas chose facile de s'organiser. C'est aussi pourquoi, à Olten, on a voulu faire un état des lieux.

Exigences élevées, manque de reconnaissance

Tous les mécaniciens/-ennes B100 ne sont pas employé-e-s dans la fonction de « conducteur/-trice de véhicules moteurs B100 » mais, à la Journée B100, il y avait aussi des collègues qui travaillent comme monteuses et qui ont une fonction complémentaire de B100. Il en résulte des différences dans les niveaux d'exigences et donc de salaire. Et cela dépend du domaine dans

lequel on est employé par les CFF. A CFF Cargo, il y aura dès l'année prochaine un nouveau profil métier « mécanicien/-enne Cargo cat. B100 » (voir page 6). Ces mécanos peuvent passer du niveau d'exigences F au niveau G s'ils ont trois notes à leur partition, soit les formations « Visite opérationnelle du train (BZU) », « Examineur wagons et chargement (PWL) » et « Télécommande par radio (TCR) ». Il en va autrement à Infrastructure : la Direction Disponibilité et Entretien (I-VU) avait promis aux mécaniciens/-ennes B100 une « compensation de marché » de 3000 francs. En revanche, les B100 d'Intervention n'ont pas reçu cette compensation ou pas encore. Ils ont déposé une pétition, à la suite de laquelle des discussions ont été entamées pour clarifier la situation (voir *Journal SEV* 3/22). A Voyageurs, les mécaniciens/-ennes B100 sont intégrés dans le système salarial. Ils bénéficient de ce à quoi les autres ne peuvent que rêver jusqu'ici.

Malgré des améliorations dans divers domaines de travail, la grogne règne un peu partout. « On nous en demande toujours plus sur le plan de la formation mais les salaires stagnent », ainsi s'exprime un collègue. « On aimerait parfois que les gens des RH nous accompagnent une journée pour se faire une idée de ce qu'est notre travail », ajoute un autre collègue. Les perspectives sont souvent absentes lorsqu'on a atteint le sommet de la courbe salariale. Rien d'étonnant à ce que précisément de jeunes mécaniciens/-ennes B100 soient débauchés par des entreprises de transport privées où leur salaire augmente rapidement de quelques milliers de francs – car foncièrement ces travailleurs sont recherchés sur le marché du travail. La pénurie de spécialistes existe là aussi.

« Nous sommes mécaniciens et mécaniciennes ! »

Ce que les mécaniciens/-ennes B100 ont en commun, c'est qu'ils exercent souvent des fonctions-clés dans leur domaine. Sans eux, rien ne marcherait aux CFF. Mais ce qu'ils ont aussi le

plus souvent en commun, c'est qu'ils doivent lutter pour qu'on estime leur travail. C'est de reconnaissance qu'ils manquent. « Nous voulons être reconnus comme des mécaniciens et mécaniciennes. Car c'est ce que nous sommes », dit un collègue avec véhémence.

Les échanges et partages qui ont eu lieu lors de cette Journée à Olten sont un pas important vers des améliorations pour tous les mécaniciens/-ennes B100 des CFF. Le prochain pas pourrait être la formulation de revendications communes, par exemple que tous les B100 puissent atteindre partout le niveau d'exigences G.

En guise de conclusion, René Zürcher a déclaré : « Nous ne pouvons pas vous promettre actuellement une augmentation de salaire du jour au lendemain. Nous n'en sommes qu'au début. Mais c'est le début de quelque chose de vraiment nouveau et important. » Du point de vue des échanges, la première Journée B100 du SEV a été un succès. Ces échanges doivent se poursuivre maintenant et une nouvelle Journée suisse B100 a déjà été fixée au 5 juin 2023.

Qui sont les mécaniciens et mécaniciennes B100 ?

Environ 700 collaborateurs et collaboratrices sont employé-e-s par les CFF et CFF Cargo dans une fonction ou une fonction complémentaire de mécanicien/-enne B100. Cette catégorie signifie qu'ils peuvent accomplir des mouvements de manœuvre et conduire des trains avec une vitesse maximum de 100 km/h. Ils sont employés dans diverses divisions des CFF et à CFF Cargo. Les entreprises de transport privées concessionnaires emploient aussi des mécaniciens/-ennes B100.

Les permis de conduire et les attestations de la catégorie B100 autorisent aussi les titulaires à conduire des véhicules-moteurs des réseaux de trains.

AROLDO CAMBI répond

« La Coop Multi protège mieux les membres SEV »

Quels sont les avantages des nouvelles prestations de la protection juridique privée de la Coop Multi pour les membres du SEV ?

La protection juridique SEV Multi est très appréciée de nos membres et est très utilisée. Notre partenaire Coop protection juridique soutient les assuré-e-s juridiquement et financièrement en cas de litige.

Ces dernières années, le souhait d'obtenir des prestations plus élevées et une meilleure protection en rapport avec Internet s'est fait plus pressant. De plus en plus de cas sont signalés en rapport avec le cyberharcèlement, la violation des droits d'auteur, l'abus de données, etc.

Nous sommes donc heureux que la nouvelle protection juridique SEV-Multi offre une réelle valeur ajoutée avec des sommes d'assurance plus élevées ainsi qu'une protection juridique sur Internet. Les nouvelles prestations

s'appliqueront automatiquement à partir du 1er juillet 2022. La prime annuelle s'élèvera à 88 fr. 80 dès 2023.

Voici un exemple concret : dans une boutique en ligne, notre assuré-e commande des roues de vélos neuves dans leur emballage d'origine.

Lors de la livraison, il constate que les roues sont usagées et rayées. Il veut résilier le contrat et demande le remboursement. Heureusement, avec Coop Protection Juridique, il a le bon partenaire à ses côtés !

Tu trouveras le détail des prestations dans les conditions générales d'assurance via notre site Internet. Si tu n'es pas encore assuré-e, nous te conseillons de t'inscrire maintenant !

Tu trouveras toutes les informations utiles sur www.sev-online.ch/avantages

Aroldo Cambi est le responsable des Finances du SEV. Tu peux poser des questions au SEV en écrivant à journal@sev-online.ch

VOTATIONS

Tuti : « Refusons le 25 septembre AVS 21 qui n'est qu'un début »

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev.ch

Le 25 septembre, nous voterons sur AVS 21. Nous revenons avec le président du SEV Giorgio Tuti sur les raisons principales qui ont poussé les syndicats à lancer le référendum contre ce projet. La campagne des opposants sera lancée officiellement le 1er juillet.

Pour Giorgio Tuti, il est évident qu'AVS 21 ne résoudra pas les problèmes du niveau des rentes en Suisse. « Le Conseil fédéral refuse de voir le problème du niveau trop bas des rentes de vieillesse. Il propose au parlement de refuser notre initiative pour une 13e rente AVS. Le peuple suisse a décidé que les rentes AVS devaient couvrir les besoins vitaux et l'a inscrit dans la Constitution. Celles du 2e pilier sont en chute libre et celles des femmes scandaleusement basses. De plus les rentes AVS ne suivent pas le rythme des salaires. La rente AVS moyenne est aujourd'hui de tout juste 1800 francs, soit 21 %

du salaire moyen. Autrefois, il s'agissait de 26%, ce qui correspondrait à une rente AVS de presque 2300 francs. Cette année, les rentes AVS risquent même de ne pas suivre l'inflation. » Outre le fait que les rentes AVS ne suffisent pas à vivre dignement, les projets de hausse de l'âge de la retraite pour tout le monde font l'objet d'initiatives diverses. « Tels sont les projets actuels et la hausse de l'âge de la retraite des femmes de 64 à 65 ans prévue dans AVS 21 n'est qu'un avant-goût de ce qui attend l'ensemble des travailleurs et travailleuses », poursuit Giorgio Tuti.

7 milliards sur le dos des femmes

On comprend donc aisément que le vote du 25 septembre dépasse clairement la question des femmes, même si dans ce paquet ce sont elles qui en payent le prix fort. AVS 21 ferait 7 milliards d'économies sur leur dos. Leurs rentes diminueraient en moyenne de 1200 francs par an alors qu'aujourd'hui encore, elles perçoivent des rentes inférieures d'un tiers à celles des hommes. Toute détérioration de la

situation est par conséquent inacceptable.

Signe que la pilule ne passe pas, le référendum lancé par la large alliance a récolté plus de 150 000 signatures. « Il s'agit maintenant de confirmer cet élan dans les urnes le 25 septembre. Il faut s'opposer à toute détérioration des conditions d'accès à la retraite, que ce soit pour les femmes ou pour les hommes. Surtout que d'autres péjorations sont attendues aussi dans le 2e pilier », critique Giorgio Tuti.

AVS 21 sera soumis au peuple deux ans après que plus d'un demi-million de personnes sont descendues dans la rue le 14 juin 2019 pour réclamer plus de temps, de respect et d'argent pour les femmes. Loin d'avoir été entendues, elles doivent aujourd'hui se mobiliser dans les urnes.

Du côté des syndicats, on ne se contente pas de positions défensives. La volonté d'améliorer les rentes est là et bien là. « Nous venons de lancer l'initiative pour renforcer l'AVS avec les bénéfices de la BNS et nous voulons faire aboutir celle sur la 13e rente AVS. Il faut améliorer les rentes pas les affaiblir », conclut Giorgio Tuti.



Plus de 150 000 signatures ont été remises contre AVS 21. Maintenant, la balle est dans le camp de la population qui votera le 25 septembre.



Un accord a été signé entre Uber et le canton de Genève. Les chauffeurs pourront ainsi reprendre rapidement le travail, suspendu depuis le week-end dernier suite à l'arrêt du Tribunal fédéral qui avait définitivement établi leur statut de salarié-e et non d'indépendant-e. Le Département de l'économie et de l'emploi annonce qu'Uber s'est engagée à les rémunérer comme des employé-e-s en respectant le salaire minimum cantonal de 23 fr. 27 de l'heure et en payant les cotisations aux assurances sociales. Cet accord entre Uber et le canton sera observé de près par les syndicats Unia et Sit qui n'ont hélas pas été conviés aux discussions et qui le jugent trop vague.

En France, la SNCF offre à ses mécaniciennes des trains de marchandises des culottes menstruelles lavables pour compenser leur accès difficile aux toilettes. En fait, il s'agit d'un gain de productivité car les culottes menstruelles peuvent être portées pendant plusieurs heures, ce qui signifie que les travailleuses ne "perdront" plus de temps à aller aux toilettes. Cette idée a suscité l'indignation des salarié-e-s de la SNCF, de leur syndicat CGT et de l'ETF. Cette mesure est très éloignée de l'accord contraignant « Women in Rail » signé par les partenaires sociaux du secteur ferroviaire (CER et ETF) en novembre 2021 qui a pour but d'attirer davantage de femmes dans le secteur ferroviaire et à améliorer leurs conditions de travail.

INFLATION ET POUVOIR D'ACHAT

Préavis de grève déposé aux TPG



Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Climat social tendu aux Transports publics genevois (tpg). Un préavis de grève pour le 28 juin a été déposé par le SEV. En cause: le refus par la direction d'entrer en matière sur une indexation des salaires au coût de la vie de 1,2% prévue statutairement.

Les Transports publics genevois (tpg) pourraient être en grève le mardi 28 juin. Le SEV-tpg a en effet annoncé en conférence de presse le 15 juin (photo) avoir déposé un préavis pour cette date. La raison? Le refus de la direction d'entrer en matière sur l'indexation à hauteur de 1,2% du traitement du personnel pour 2022. L'article 23 du statut du personnel des tpg stipule pourtant que l'indexation des salaires au coût de la vie, calculée du mois de novembre de l'année précédente au mois de novembre de l'année en cours, est automatique. Cela correspond à +1,2% de novembre 2020 à novembre 2021.

Pour la direction, ce refus de l'indexation serait lié à la situation financière délicate. Le déficit se monte à 6,9 millions, un chiffre toutefois « conforme au budget prévu » selon les tpg eux-mêmes. « Ce déficit était programmé puisque les autorités ont demandé aux compagnies de transports publics de maintenir leurs offres malgré la chute de la fréquentation. Si elles n'ont pas totalement compensé les effets de cette décision, on peut admettre que ce n'est pas aux salarié-e-s d'en faire les frais » explique Aurélie Lelong, secrétaire syndicale du SEV en charge du dossier. Pour Florian Martenot, vice-président du SEV-tpg, le déficit ne peut constituer un argument valable. Il rappelle notamment qu'en 2018 et 2019, les salaires avaient été indexés malgré des budgets déficitaires.

Double peine

« Plutôt que d'être remerciés et reconnus pour les efforts fournis durant la pandémie pour avoir assuré un service essentiel, les salarié-e-s des tpg ressentent cette non-volonté d'indexer comme une sanction. C'est une double peine inacceptable » plaide Vincent Leggiero, président de la section SEV-tpg.

Lors de séances de discussion du 16 décembre 2021 et du 30 mars 2022, la direction

avait en effet clairement indiqué ne pas vouloir indexer les traitements. Lors de la deuxième séance, elle a cependant formulé une proposition alternative: le versement d'une prime exceptionnelle de 500 francs nets.

La base a tranché avec clarté

« Nous avons présenté cette solution alternative à nos membres en leur proposant trois choix, explique Aurélie Lelong. Soit accepter la prime et en rester là, soit refuser la prime et obtenir l'indexation, soit accepter la prime et obtenir l'indexation. Massivement, à plus de 90%, c'est cette dernière option qui a été choisie. » Afin d'obtenir gain de cause, les membres des syndicats leur ont également donné mandat de lancer des mesures de lutte. D'où le dépôt du préavis de grève. Pour les travailleurs, il s'agit avant tout de maintenir le pouvoir d'achat sur le long terme, d'où le refus d'une prime seule, puisque celle-ci, par définition unique, n'est pas soumise aux cotisations sociales sur le long terme.

Pour le SEV, la demande du personnel est d'autant plus légitime que les appels se multiplient pour demander aux patrons d'accorder le renchérissement. Le conseiller fédéral Guy Parmelin est ainsi intervenu récemment pour exhorter les employeurs et les syndicats à négocier une hausse des revenus. Il est aussi inconcevable que les pouvoirs publics misent sur les tpg comme premier acteur de la mobilité de demain et comme une des solutions aux enjeux climatiques et, qu'en parallèle, l'entreprise rogne les conditions salariales de ses salarié-e-s en péjorant leur pouvoir d'achat. La pénurie de personnel plaide plutôt pour une attractivité du métier.

Par ailleurs, le Cartel intersyndical de la fonction publique formule des exigences similaires auprès du Conseil d'État. Il se solidarise avec les démarches des syndicats des transports.

Alors, grève ou pas grève le 28 juin? La messe n'est pas dite, puisqu'une nouvelle séance de discussion, hors délai rédactionnel, s'est tenue le 21 juin. Selon les avancées, le préavis aura été maintenu ou retiré. Y a-t-il une chance que la direction ait entendu le message du personnel? Le double refus de la direction de négocier ne prête guère à l'optimisme. En même temps, 60 à 70% des salarié-e-s des tpg, soit 1300 personnes sur 2100, sont syndiqué-e-s...

ANGLE DROIT

Un contrat – deux lieux de travail

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

Nous allons parler du contrat de travail de Lea. Elle a reçu un nouveau contrat, mais elle n'a pas changé de travail. En effet, cela fait 5 ans que Lea est active dans la même entreprise. Or, on lui remet maintenant un nouveau contrat de travail qui, contrairement au précédent, mentionne deux lieux de travail. Si Lea ne signe pas ce contrat, elle sera licenciée. Est-ce licite?

Il est important que le lieu de travail soit stipulé. Celui-ci définit en effet le chemin nécessaire pour aller travailler, soit le trajet entre le domicile et le travail. Il n'est pas payé. Cependant, si la personne travaille à l'extérieur de l'entreprise, le trajet entre le lieu de travail et le lieu d'engagement compte comme temps de travail rémunéré. Les frais sont également remboursés.

Si le lieu de travail n'est pas stipulé dans le contrat, l'employeur est libre de définir de manière unilatérale un nouveau lieu de travail. Celui-ci doit toutefois convenir à l'employé-e. Ainsi, le trajet du travail ne devrait pas prendre plus de quatre heures par jour. Il est également nécessaire de prendre en compte la santé de la personne et sa situation familiale. Pour juger si c'est acceptable, il faut aussi voir pour combien de temps ce transfert interviendra.

Il en va autrement si le lieu de travail a été déterminé par contrat. L'approbation du collaborateur ou de la collaboratrice est nécessaire pour changer de lieu de travail. Une fois qu'il est fixé dans le contrat, il faut une modification du contrat pour le déplacer de manière permanente. Dans cette optique, l'employeur annule le contrat existant et fait une nouvelle proposition à la personne en lui soumettant un nouveau contrat stipulant un nouveau lieu de travail - ou deux, comme dans le cas présent. Normalement, un temps de réflexion variant entre 15 jours et un mois est accordé au salarié ou à la salariée pour lui permettre de se décider entre signer le nouveau contrat ou résilier les rapports de travail. Cette procédure appelée licenciement pour changement des conditions d'engage-

ment est en principe autorisée en Suisse. Mais si l'employeur procède à ce congé-modification pour éviter de payer des frais, un salaire ou diverses autres indemnités, le licenciement pour changements des conditions d'engagement n'est pas valable - et même considéré comme abusif. L'employeur doit pouvoir prouver que le changement de lieu de travail est nécessaire pour raison d'exploitation, que c'est acceptable pour l'employé-e et qu'il lui remboursera les éventuelles dépenses supplémentaires occasionnées.

Si le lieu de travail est défini dans une convention collective, donc dans une CCT ou une convention d'entreprise, il fait alors partie du contrat de travail. L'employeur ne peut pas tout simplement résilier le contrat et proposer à l'employé-e un nouveau contrat qui va à l'encontre de la convention collective. Dans ce cas, c'est l'ancien contrat de travail qui continue à faire foi.

Exceptionnellement, l'employeur peut modifier le lieu de travail défini dans un contrat de manière unilatérale. Ceci n'est toutefois possible qu'en cas de besoins urgents de l'entreprise, par exemple si l'entreprise brûle et doit être fermée pour cette raison. Cela implique également que le transfert sera de courte durée et qu'il est acceptable pour l'employé-e.

Qu'est-ce que cela signifie pour Lea? Il lui faut tout d'abord vérifier si son lieu de travail est stipulé dans son contrat et de quelle manière: qu'est-ce qui figure exactement dans son contrat de travail, dans la convention collective de travail, respectivement la CCT d'entreprise? Qu'est-ce qui est stipulé dans le règlement du personnel? Dans un deuxième temps, elle peut se poser la question si passer d'un seul lieu de travail à deux lieux de travail différents est motivé par des raisons nécessaires d'exploitation et peut être raisonnablement exigé d'elle par rapport au trajet ainsi qu'à sa situation personnelle et familiale. Et finalement elle doit aussi se renseigner si les dépenses supplémentaires occasionnées lui seront remboursées par son employeur et de quelle manière.

Léa a tout intérêt à ne pas se précipiter et à prendre le temps de clarifier les choses et bien réfléchir avant de signer. En tant que membre, elle peut bien entendu bénéficier de l'assistance judiciaire du SEV.

STI BUS SA

Près de 75% du personnel a signé la pétition

Markus Fischer Le 15 juin, une petite délégation du SEV a remis au siège de STI Bus SA à Thoune la pétition « Une CCT pour toutes et tous » au président du conseil d'administration Hans Rudolf Zaugg. 288 des quelque 400 collaborateurs et collaboratrices ont signé la pétition qui s'oppose à la décision de soumettre une partie du personnel à un règlement du personnel alors qu'actuellement elle bénéficie de la CCT, ceci dans le cadre de la nouvelle structure de la holding à partir du 1er janvier 2023 (voir journal SEV 5/2022). La secrétaire syndicale SEV Susanne Oehler critique la décision de la direction: « Un règlement du personnel est établi unilatéralement

sans négociations ni participation d'un partenaire social et peut être adapté à tout moment. Avec une CCT, la participation du personnel est garantie et les modifications des conditions d'engagement doivent être négociées. De plus, une CCT empêche les inégalités dans l'entreprise et simplifie les négociations sur les questions de personnel. » Pour le vice-président du SEV Christian Fankhauser, le fait que 73% du personnel de tous les secteurs aient signé montre « qu'il souhaite en grande majorité une CCT pour tous et qu'il est solidaire sur cette question. C'est un message clair à la direction. La balle est maintenant dans le camp de l'entreprise. »

14 JUIN - GRÈVE DES FEMMES

Fortes, fières et en colère



Rédaction SEV
journal@sev-online.ch

A l'occasion de la journée de grève féministe, environ 50'000 personnes sont descendues dans la rue le 14 juin dans toute la Suisse, dont plus de 10'000 à Lausanne et Berne et 4000 à Genève. Elles se sont mobilisées contre la réforme AVS 21. Une nouvelle grande grève est prévue le 14 juin 2023.

A Lausanne, les manifestant-e-s ont chanté, dansé et égrené les slogans dans une ambiance festive. « L'avenir est féministe » ou « Si t'es fier d'être macho, tape dans tes couilles », pouvait-on notamment lire sur certaines banderoles.

Outre les manifestations à Genève, Bâle, Lucerne, La Chaux-de-Fonds ou Neuchâtel, les femmes ont organisé des actions dans plus de 30 communes. A Lausanne (photos), performances, exposition de linge sale - avec des slogans tels que « Transports publics, où sont les femmes ? » - ou chorale anarchiste ont eu lieu l'après-midi.

Trois ans après la grande grève des femmes, les choses n'ont pas assez bougé en direction de l'égalité, critique l'USS. « Au contraire, la discrimination salariale entre hommes et femmes persiste et l'écart de rente des femmes reste choquant. Pire encore, une révision de l'AVS sur le dos des femmes menace », déplore-t-elle. Cette thématique était donc au cœur de la plupart des manifestations.



CFF

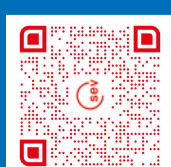
Le nouveau système salarial en vidéos et sur le terrain

Chantal Fischer En mai 2023 se dérouleront les premières négociations salariales selon le nouveau système salarial. A quoi faut-il prêter attention à cet égard? Le SEV a préparé deux vidéos pour y répondre. La première explique l'évolution salariale selon le nouveau système de façon bien compréhensible au moyen de quatre personnages fictifs. Dans la seconde, le SEV fournit des conseils sur l'application du nouveau système.

Par ailleurs, le SEV se rendra sur des sites durant le deuxième semestre, à travers toute la Suisse dans la mesure du possible, afin de clarifier les questions en suspens et les doutes et d'en discuter au cours d'échanges personnels. « L'objectif des films et de notre présence sur place est de préparer aux mieux les

collaborateurs CFF membres du SEV aux nouveautés introduites dans le système salarial, notamment en ce qui concerne les entretiens sur le salaire y afférents », souligne Patrick Kummer, secrétaire syndical SEV en charge de la question.

De plus amples informations sur l'évolution du salaire dans le cadre du nouveau système salarial ainsi que les deux vidéos sont également disponibles sur le site Internet sev-online.ch/systemesalarial. Tu peux aussi scanner ce code QR.



COMITÉ SEV

Focus sur le congrès et l'Instagram des jeunes

Vivian Bologna Le comité SEV s'est longuement penché sur le Congrès du 27 octobre 2022. Il a rediscuté de l'éventualité d'étendre le rythme du Congrès de deux à quatre ans, qui se tiendrait sur deux jours chaque fois. Ce changement de rythme pourrait s'accompagner de l'introduction d'un nouvel organe, soit une assemblée de délégué-e-s qui siégerait au moins une fois par année. Une proposition concrète à l'attention du Congrès sera décidée lors de la séance du comité du mois de septembre. Pourquoi un tel changement de rythmes ferait-il sens? D'abord parce que les propositions au congrès, les textes d'orientation, les jalons stratégiques et les projets politiques sont en règle générale ainsi faits que l'on ne peut presque pas présenter de résultat en moins de deux ans. Cet état de fait frustre très souvent les collègues qui constatent que par exemple leur proposition n'a pas pu être appliquée dans ce laps de temps trop bref. Avec les textes

d'orientation (ex. politique des transports: la campagne pour une réduction de la durée du travail) la situation est très similaire et il en va de même pour les projets politiques (ex. politique des transports: pour une coopération et contre la concurrence).

Par ailleurs, les congrès d'une journée sont trop courts pour mener sérieusement des débats dignes d'un congrès sur des thèmes fondamentaux (c'est une constatation faite de toutes parts depuis l'introduction du congrès d'un jour). Et ils sont surtout trop courts si, en plus des thèmes avec un contenu, il faut encore procéder aux élections, aux élections complémentaires, aux prises de congé, et aux thèmes statutaires. Comme indiqué plus haut, aucune proposition concrète à l'attention du Congrès n'a été formulée.

Du côté des élections lors du Congrès, le comité du SEV proposera de réélire Danilo Tonina et Peter Käppler aux postes de président et vice-président du comité. Les vice-

président-e-s Valérie Solano et Christian Fankhauser, ainsi que le chef des Finances Aroldo Cambi ont aussi reçu un préavis favorable à leur réélection.

Quelle communication pour la Jeunesse?

Le comité s'est aussi penché sur une proposition d'AS qui demandait de mettre davantage l'accent sur les réseaux sociaux afin de toucher encore davantage les plus jeunes. Le comité a accepté cette proposition que le département de la communication a déjà intégrée à sa stratégie digitale présentée au comité.

Celle-ci prévoit l'amélioration de la collaboration avec la Commission jeunesse pour la réalisation de contenus pour la page Instagram de la Jeunesse. La Commission des jeunes a exprimé le besoin d'avoir le soutien professionnel de la Communication du SEV pour gérer son canal Instagram.

Pour le reste, pour rappel, le SEV mise sur sa page internet dont les visites sont en hausse continues depuis plusieurs années; les newsletters ciblées qui ont l'avantage par rapport aux médias sociaux de ne pas dépendre d'algorithmes mais de la banque de données du SEV. Il est donc central que les membres transmettent ou mettent à jour leurs e-mails et numéros de natel. Pour les réseaux sociaux, la page Facebook du SEV - [facebook.com/verkehrsgewerkschaft](https://www.facebook.com/verkehrsgewerkschaft) - est en constante progression.

CFF CARGO

Un nouveau plan de carrière convaincant



Les mécanos B100 de Cargo obtiennent enfin une hausse de salaire.

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Que pensent Danilo Tonina, mécanicien B100, et Beat Kieliger, mécanicien B, du résultat trouvé par le SEV avec Cargo concernant la classification des nouveaux profils professionnels (voir journal SEV 7/2022). Il en résulte un nouveau modèle de carrière pour les mécanicien-ne-s de locomotives Cargo catégorie B100 à B.

En tant que président central de la sous-fédération du personnel de la manoeuvre (RPV), Danilo Tonina a suivi le processus de négociations dans le cadre d'un comité consultatif composé des représentant-e-s des sous-fédérations concernées, avec lesquels le secrétaire syndical Philipp Hadorn a discuté régulièrement à partir de février 2022 avant et après les neuf rondes de négociations. Philipp Hadorn représentait le SEV dans cette CN et dirigeait la délégation de négociations. En tant que chef de ressort Cargo

de la sous-fédération du personnel des locs (LPV), Beat Kieliger faisait aussi partie du comité consultatif.

Comment tous deux ont-ils vécu les séances de ce comité qui se sont déroulées pour la plupart du temps par voie numérique? «Philipp nous a toujours demandé quelles étaient nos idées. Nous avons régulièrement apporté notre contribution et veillé à ce que rien ne soit oublié», affirme Beat Kieliger. Selon lui, le comité consultatif a fait ses preuves. Il aurait cependant préféré pouvoir échanger en direct au lieu d'avoir recours à des visioconférences. Mais il reconnaît que cela s'est avéré pratique et lui a évité de longs déplacements. «L'ambiance était très bonne; les échanges ont été intenses et constructifs», résume Danilo Tonina.

Quels ont été les principaux casse-têtes à résoudre pendant les négociations? Le premier défi a été de convaincre la direction de Cargo de venir à la table des négociations, Beat Kieliger et Danilo Tonina sont unanimes sur ce point. En effet, du point de vue de l'employeur, la CN ne bénéficie

que d'un droit de consultation concernant les profils professionnels et les descriptions de poste. Ce qui a aidé, c'est qu'en automne la direction de Cargo a eu besoin de l'accord de la CN pour reprendre le nouveau système salarial CFF. En contrepartie, celle-ci a obtenu de CFF Cargo l'assurance de mener des négociations sur de possibles prestations monétaires pour les nouveaux profils professionnels de la production (...), en particulier pour le profil professionnel des mécanicien-ne-s de locs Cargo B100 avec PWL.

Les deux collègues avaient comme objectif principal que les formations supplémentaires pour les fonctions de télécommande par radio (TCR), visite opérationnelle du train (VOT) et examinateur wagons et chargement (EWC) ne soient pas simplement reprises telles quelles dans le profil professionnel du personnel des locomotives, mais qu'elles soient reconnues financièrement par une indemnité annuelle récurrente ou une augmentation de salaire due à une classification plus élevée. «Car la polyvalence permet clairement d'augmenter la productivité», selon Danilo. Une indemnité récurrente pour la formation d'EWC est depuis longtemps un sujet de discorde. Diverses déclarations de responsables de Cargo ont semé la confusion et l'incertitude - le résultat des négociations a maintenant clarifié les choses. Au début, il semblait extrêmement difficile de trouver une solution pour indemniser les formations complémentaires, car les spécialistes RH des CFF considéraient qu'un niveau d'exigences (NE) supplémentaire ne se justifiait pas pour le personnel des locs B100: «Ils sont arrivés à la conclusion l'automne passé que la fonction B100, même avec les fonctions additionnelles TCR, VOT et EWC, ne suffisait tout juste pas pour atteindre le NE G, explique Beat. Même CFF Cargo en a été surpris!»

Niveau d'exigences supplémentaire pour les mécanicien-ne-s B100

La CN a alors demandé que les classifications soient réexaminées et qu'ils puissent accéder au NE G. La direction de Cargo a finalement été d'accord, car elle préférerait rémunérer les formations complémentaires par le biais du salaire plutôt que par des allocations. Elle a accepté le nouveau profil professionnel pour les mécanicien-ne-s de locomotives Cargo en attribuant pour la catégorie B100 niveau 2 le NE F; cat. B100 niveau 3 (avec la «triade») le NE G et cat. B niveau 4 le NE H. Même si, d'après les RH, ces deux dernières catégories font partie des NE F et G selon les critères du système ToCo.

Danilo Tonina est «très» satisfait de cette solution: «Après tant d'années, les B100 auront enfin une augmentation de salaire. Et ceux qui n'ont pas la «triade» mais bien la formation EWC recevront un versement annuel de 1500 francs, également les catégories de personnel de la manoeuvre A 40 et Ai 40. A l'heure actuelle, une telle amélioration financière ne va pas de soi! Et un employé de la manoeuvre peut maintenant évoluer de B100 jusqu'à mécanicien B. Le fait que les spécialistes RCP B100 avec compétence de conduite s'appellent nouvellement mécanicien-ne-s de locomotives B100 est un détail, mais a un caractère symbolique non négligeable. J'es-

père que ce résultat sera considéré comme un succès, malgré le passage du modèle de retraite anticipée Valida à Priora. Il ne serait en effet pas adéquat de parler de dégradation.»

Retraite anticipée avec Priora

Le passage de Valida au modèle Priora est dû au passage dans une classe supérieure. «Priora est également un modèle intéressant, malheureusement encore peu connu, affirme Philipp Hadorn. Il peut y avoir des inconvénients si l'on est proche de la retraite, après de nombreuses années passées chez Valida. Il se pourrait que certains collègues doivent de ce fait travailler plus longtemps que prévu. Mais il y a des versements à la Caisse de pensions en passant dans Priora et une réglementation sur les cas de rigueur. Les personnes qui ne sont pas considérées comme des cas de rigueur et qui se trouvent dans une situation inacceptable peuvent s'adresser à la protection juridique du SEV.»

Beat Kieliger est lui aussi satisfait du résultat obtenu pour les mécanicien-ne-s B100: «Grâce au soutien du SEV pendant ces négociations, je trouve une très bonne chose que les mécanicien-ne-s B100 qui ont la 'triade' atteignent le NE G et que ceux et celles qui n'ont que la formation EWC perçoivent 1500 francs chaque année, également les RCP A 40 et Ai 40. Il était très important pour moi que les personnes qui ont fait des formations complémentaires soient récompensées pour cela.» Pour lui, il était aussi primordial d'éviter le risque de dumping salarial, dû à l'engagement de mécanicien-ne-s B100 sur les locomotives de ligne. Cela a réussi grâce à la réduction de l'écart salarial par rapport aux mécanicien-ne-s B. «En tant que représentant des mécanicien-ne-s de la catégorie B, je trouve dommage que pour nous s'ajoutent les formations complémentaires selon la 'triade' mais que le salaire maximum n'augmente que de 312 francs par année», précise Beat. En effet, malgré le passage de l'ancien NE G selon la «courbe des mécaniciens de locomotives» au NE H selon l'échelle salariale normale, le salaire des mécanicien-ne-s de la catégorie B n'augmente que faiblement. Beat ajoute que depuis l'âge de 58 ans les nouveaux cours sont facultatifs et que Cargo garantit la progression salariale des mécanicien-ne-s de la catégorie B sur dix ans au lieu de vingt ans. «Ils sont ainsi mis sur un pied d'égalité avec leurs collègues du trafic voyageurs», souligne Hanny Weissmüller, présidente centrale de la LPV et qui a également participé au comité consultatif.

Beat Kieliger est aussi satisfait que la direction de Cargo ait renoncé à n'accorder que le NE G à une partie des jeunes mécanicien-ne-s B - à savoir ceux qui ont été engagés directement comme mécaniciens B ces derniers temps, bien que le concept de formation prévoie d'abord un engagement de deux ans comme B100 avant l'examen de mécanicien B. Cela n'a pas toujours été possible pour des raisons d'organisation. Pour Beat, il est primordial que tous les mécanicien-ne-s B100 qui veulent faire les examens pour la catégorie B aient la possibilité de le faire après un engagement de deux ans en tant que B100.

CFF CARGO INTERNATIONAL

Présence du SEV à Muttentz



Le vice-président Christian Fankhauser (au centre) était à Muttentz (BL) le 16 juin pour parler de la nouvelle CCT de Cargo International avec la présidente centrale LPV Hanny Weissmüller, le représentant de la CoPe et mécanicien Max Weiler et le secrétaire syndical Wolfram Siede.

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 Wydler

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

Abonnements et changements d'adresse: mutation@sev-online.ch, 031 357 57 57. Abonnement

annuel pour non-membres: CHF 40.–.

Annonces: Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Laubisrütli 44, 8712 Stäfa; SEVzeitung@fachmedien.ch,

044 928 56 11, www.fachmedien.ch

Pré-presses: CH Regionalmedien AG,

www.chmediafachmedien.ch

Imprimerie: CH Media Print AG,

www.chmediaprint.ch

Le prochain journal paraîtra le 15 juillet 2022.

Le délai pour les annonces est fixé au lundi

4 juillet à midi, celui de l'agenda au mardi

5 juillet à midi.

SYNDICALISATION

Sur le terrain aux CFF



A Olten, ici en photo, comme dans le reste de la Suisse allemande, le SEV est particulièrement actif auprès des membres CFF. Ce sera le tour de la Suisse romande en septembre.

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

En ce mois de juin, le SEV a lancé la campagne de syndicalisation massive aux CFF. Ce projet a débuté en Suisse alémanique et s'étendra au reste de la Suisse en septembre.

Chaque sous-fédération a choisi des ambassadeurs et ambassatrices pour booster la syndicalisation en leur sein.

Cette campagne qui s'appuie sur des supports tels que flyers et vidéos tombe vraiment à pic.

En effet, la direction des CFF a annoncé le 29 avril des économies sur le dos du personnel CFF et CFF Cargo pour près de 30 millions de francs (voir édito). Ces annonces offrent au personnel SEV et aux militant-e-s l'occasion de battre le pavé pour distribuer une brochure explicative fort appréciée. Ce fut notamment le cas aux ateliers d'Yverdon-les-Bains le mercredi 15 juin.



Dès 6h30 aux Ateliers CFF d'Yverdon pour informer les collègues sur les mesures d'économies en cours et prendre la température sur le terrain.



Des économies inacceptables! C'est le message que fait passer le SEV.



Convaincre ses collègues vaut doublement la peine



- ✚ le SEV se renforce
- ✚ le SEV peut ainsi mieux défendre tes intérêts auprès de ton employeur



Aide le SEV
à se renforcer!
Nous comptons sur toi!



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

- Tu reçois au moins 50 fr. pour chaque collègue que tu as syndiqué-e.
- Dès 3 collègues convaincu-e-s en 2022, tu entres dans le cercle des meilleurs et tu es assuré-e de recevoir des cadeaux d'une valeur d'au moins 100 francs.
- Plus tu syndiques, plus la récompense est élevée.
- Si tu parviens à entrer dans la catégorie des meilleur-e-s recruteurs-euses, tu auras droit à une belle et inoubliable surprise!



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

Préavis Congrès SEV 2022

Le 81e Congrès SEV aura lieu le 27 octobre 2022 à Berne

Ordre du jour

1. Ouverture du congrès
2. Vérification des mandats
3. Election des scrutateurs et de la secrétaire du jour
4. Procès-verbal du 80e congrès ordinaire du 4 juin 2019
5. Exposé du président SEV
6. Elections
 - 6.1. Nouvelle présidente ou nouveau président SEV ; période administrative 2022–2026
 - 6.2. Présidence du comité SEV ; période administrative 2022–2024
 - 6.3. Direction syndicale SEV ; période administrative 2022–2026
 - 6.4. Commission de gestion SEV (CG SEV) ; membres et membres remplaçants
7. Rapport social SEV 2019–2022
8. Propositions de la commission de gestion (CG) SEV
9. Textes d'orientation SEV 2022–2024
10. Propositions au congrès
11. Révision des statuts et du règlement de gestion SEV
12. Résolutions
13. Divers

Propositions au Congrès

Les propositions peuvent provenir :

- du comité SEV
- de la direction syndicale SEV
- des sous-fédérations
- des sections
- des commissions SEV

Les propositions doivent parvenir par écrit au secrétariat central SEV à Berne à l'attention de Christina Jäggi, Secrétaire de l'organisation SEV, deux mois avant le congrès, donc au plus tard le samedi 27 août 2022.

Comité SEV

VPT LAC LÉMAN GROUPEMENT RETRAITÉ-E-S

Quelle raclette!

VPT Lac Léman L'assemblée générale du groupement des retraités s'est tenue le 25 mai 2022. Mais cette année a vraiment été spéciale. En effet, le comité a décidé d'innover et de tenir son AG au refuge du Censuy, à Renens, en lieu et place de la S.N.O. à Lausanne-Ouchy où elle se tenait d'habitude.

L'AG a été suivie d'un apéritif servi sur la terrasse du refuge par un temps ensoleillé puis nos deux racleurs ont servi une délicieuse raclette comme en témoigne la photo, le tout offert par la caisse. Les membres du groupement ont tellement apprécié cette journée conviviale et festive que le comité a décidé de reconduire cette belle expérience au refuge de Renens pour sa prochaine assemblée générale en 2023.

Pour la prochaine sortie d'été, qui aura lieu le vendredi 26 août, le comité a proposé une course au Mont Soleil (Jura bernois) pour dif-



férentes visites et repas dans la région. Les détails de cette sortie d'été parviendront aux membres du groupement en temps utile.

PV GENÈVE

Belle balade!

PV Genève Pour une belle balade, ce fut une belle balade. Après des arrêts à Epalinges pour prendre quelques membres et à Aigle pour un café/croissant, notre car Buchard est remonté le Val d'Iliez puis a franchi le Pas de Morgins. A Chapelle d'Abondance, l'accueil et le repas au Restaurant des Cornettes a été digne de la grande réputation de la famille Trincaz. Puis les 66 participantes et participants requinqué-e-s ont repris la route pour Evian : embarquement pour la mini-croisière promise jusqu'à Lausanne-Ouchy, petit village de pêcheurs... Retour sans encombre à Genève, malgré la pluie. Bravo au comité pour le choix de ce programme.



Sections

30.6 PV Neuchâtel

La course annuelle aura lieu le 30 juin et nous emmènera au Lac Nor. Départ de la Chaux-de-Fonds 9h02, Neuchâtel 9h34. Repas au restaurant Gypsera avec le menu suivant : Salade mêlée - Emincé de veau aux champignons - Tagliatelles - Légumes - Verrine de meringue, crème Chantilly et glace vanille. Prix du repas y compris vin, eau et café : CHF 45.-.

Retour à 17h27 à Neuchâtel et 17h57 à la Chaux-de-Fonds.

Inscriptions jusqu'au lundi 27 à 10h au 032 725 62 88 ou renevey26@gmail.com.

7.7 PV Vaud

Afin de rompre la solitude du quotidien et de vous offrir un moment de partage, le comité de la section a le plaisir d'inviter toutes les veuves et les veufs, y compris les personnes seules, pour un instant de fraternité. Ce moment de convivialité est prévu, le jeudi 7 juillet à L'Espace Dickens, Dickens 4, 1006 Lausanne, entre 14h et 16h. Le comité sera présent, vous pourrez nous faire part de vos préoccupations et vous aurez tout loisir d'échanger entre les participants. Pour agrémenter cette rencontre, des boissons et friandises seront à disposition. Vous qui vous sentez seule ou seul n'hésitez pas à nous rejoindre, nous vous attendons avec joie les bras ouverts. *Le comité*

1.9 PV Bienne

Rendez-vous à 9h10 le 1er septembre au débar-

cadère de Bienne pour la sortie de la section en bateau sur l'Aar de Bienne à Altreu. Comme déjà annoncé en janvier par la correspondance annuelle, notre sortie se fait en bateau sur l'Aar de Bienne à Altreu. Au restaurant "Fischers-tube" le repas de midi vous sera servi. Menu: Salade, soupe, plat principal, dessert, eau minérale et café. Le voyage de retour peut se faire individuellement: par bateau pour Soleure et Bienne ou par bus et train via Granges et Selzach. Chaque participant(e) est responsable pour son titre de transport. Inscription en payant Frs. 60.- par personne sur notre CCP 25-10462-2, SEV-PV Sektion Biel, 3006 Bern ou IBAN CH18 0900 0000 2501 0462 2. Ton inscription doit se faire d'ici 31 juillet 2022. Le comité se réjouit de ta participation.

21.9 PV Romandie

D'entente avec les comités respectifs, le comité de la Section SEV PV Vaud organise un tournoi de pétanque en doublette le mercredi 21 septembre au boudrome de Cossonay. Ce tournoi est ouvert à toutes et tous les membres PV des sections romandes et il n'est pas nécessaire d'être un pro pour y participer. Pour les joueuses et joueurs se déplaçant en transport public, une prise en charge est prévue à l'arrivée du funiculaire à Cossonay-Ville entre 8h45 et 9h30 et pour le retour en fin de journée. Le tournoi débutera à 10h et chaque équipe aura l'occasion de jouer au minimum 4 matchs.

Le montant de l'inscription, comprenant le repas de midi, est fixé à 30 fr. par joueur. Ces dernières sont à faire jusqu'au 30 août par courriel à rolandbasset1956@gmail.com ou par tél ou sur WhatsApp au 079 223 21 08 (message), en précisant, le nom et prénom des joueurs, un no de téléphone ou une adresse mail, ainsi que si vous venez en transports publics. Par cette nouvelle activité, nous espérons éveiller votre intérêt et c'est avec plaisir que nous vous accueillerons par n'importe quel temps à Cossonay.

Agenda 8/22

RETRAITÉ-E-S TL ET MÉTRO

Sortie poisson mémorable

Danièle Ruchonnet Rendez-vous à 8h30 au stade du Vélodrome et 8h45 aux Croisettes où tous sont présent-e-s malgré la panne du M2, sauf trois qui nous rejoindront pour le repas. Nous arrivons un peu en avance au musée du vitrail à Romont, mais cela nous permet de mettre tranquillement nos sacs en sécurité.

Une exposition intéressante de Simon Berger «Le verre dans tous ses éclats» est surprenante lors de la vision avec le natel.

Notre chauffeur Daniel nous conduit ensuite au restaurant du Cerle à Vuisternens. Nous mangeons dans la bonne humeur nos filets de perches. A 16h, embarquement pour le chemin du retour dans une chaude ambiance malgré la pluie. Tous se quittent à leur lieu d'embarquement en remerciant notre chauffeur d'un jour.

Verrières, PV Neuchâtel.

Lambiel Marcel; 1939; contrôleur du matériel roulant, St-Maurice, PV Valais.

Limat Marthe; 1937; veuve de Luc, Renens, PV Vaud.

Mariuzzo Giorgino; 1962; secrétaire d'exploitation, Lausanne, VPT LEB.

Moret Odette; 1924; veuve de Robert, Martigny, PV Valais.

Portmann Simone; 1930; veuve d'Ernest, Renens VD, PV Vaud.

Schönmann Elisabeth; 1940; veuve de Rudolf, Nidau, PV Biel-Bienne.

Soguel Christiane; 1930; veuve d'Olivier, Colombier NE, PV Neuchâtel.

Strasser Gertrud; 1917; veuve de Paul, Worben, PV Biel-Bienne.

Tétaz Nicole; 1934; veuve de Claude, Yverdon-les-Bains, PV Vaud.

DÉCÈS

Bantle Josette; 1933; veuve d'Erneste, Fleurier, VPT TRN-rail.

Bauder Fred; 1933; mécanicien, Bienne, PV Biel-Bienne.

Borrajac Jacinto; 1933; monteur de voies, Lausanne, PV Vaud.

Crausaz Michel; 1936; visiteur, Châtelaine, PV Genève.

Crot Gizelle; 1920; veuve d'André, Yverdon-les-Bains, PV Vaud.


Dizerens Blurette; 1927; veuve de Maurice, Dornodier, PV Vaud.

Gnesotto Willemo; 1937; surveillant d'appareils centraux, Evionnaz, PV Valais.

Huguenin Liliane; 1924; veuve de Gilbert, Les

CONGRÈS À BUDAPEST

L'ETF pour un «transport équitable»


 **Françoise Gehring/service de presse de l'ETF**
francoise.gehring@sev-online.ch

Lors du 6e congrès ordinaire de la Fédération européenne des travailleurs des transports, qui s'est tenu à Budapest du 24 au 27 mai 2022, les priorités ont été fixées pour l'avenir, la principale étant de continuer à s'engager pour le transport équitable et d'en renforcer la vision. Il s'agit là d'un objectif ambitieux.

Les défis que doivent affronter au quotidien les travailleuses et travailleurs du domaine des transports sont énormes. Les thèmes principaux sont bien sûr la santé et la sécurité, les salaires équitables, le maintien de conditions de travail acceptables et la sauvegarde de la dignité de manière générale. Pour obtenir gain de cause, il faut continuer la lutte et garder la tête haute. C'est dans les grandes lignes ce qui est ressorti du dernier congrès ETF auquel a participé également le président SEV Giorgio Tuti, qui préside la section ferroviaire de l'ETF.

Les conséquences de la globalisation et des systèmes économiques en pleine mutation - par exemple le transfert de la suprématie économique des USA vers la Chine et les répercussions pour les pays européens - impactent aussi les travailleuses et travailleurs. La situation générale précaire pèse sur les épaules du personnel des transports

alors que les managers de ce secteur réalisent des profits records. Pour cette raison, il est nécessaire de développer la vision d'un transport équitable. «Le transport équitable est une vision inclusive de transport social, juste et écologiquement durable. Dans cette vision, les travailleuses et travailleurs sont au cœur des décisions qui les concernent. Ce transport doit en outre être exempt d'exploitation à des fins lucratives et de concurrence déloyale. Les prestations effectuées doivent être de bonne qualité, sûres et fiables. Enfin durabilité sociale et environnementale doivent aller de pair», a expliqué Giorgio Tuti. L'ETF continue la lutte pour des conditions de travail et sociales équitables et dignes dans toute l'Europe, et renforce à l'avenir la campagne, l'organisation et le soutien à la formation pour ses membres. Les déléguées et délégués au congrès sont convaincus que l'ETF doit se développer et agir en tant que force organisationnelle pour revitaliser le mouvement international des travailleuses et des travailleurs.

 Plus d'infos sur www.etf-europe.org/congress-2022/

Il est clair que lorsque l'on parle de transport équitable, on ne peut pas éviter d'évoquer l'urgence climatique. L'inaction face au changement climatique comporte des risques directs et indirects pour l'économie européenne. Cela influence l'emploi, la santé et la sécurité du travail, à cause

des perturbations météorologiques de plus en plus fréquentes et extrêmes. Selon Giorgio Tuti, «toutes les mesures, les décisions politiques et les plans d'action doivent être élaborés au travers d'un processus transparent et inclusif dans lequel les syndicats occupent un rôle central. Le changement climatique, ainsi que les mesures qui tentent de l'atténuer, ont des effets énormes sur la vie quotidienne des travailleuses et des travailleurs. Les transports sont un des secteurs les plus affectés et le personnel des transports doit avoir voix au chapitre sur la manière de réaliser la transition vers une société plus verte.»

Le transport équitable signifie également se

préparer à affronter la numérisation. L'évolution rapide de la numérisation et de l'automatisation modifie le monde du travail tel que nous le connaissons et structure différemment l'industrie des transports.

Si l'on considère l'évolution historique, on comprend que les employé-e-s et leurs syndicats doivent être inclus dans les processus issus des développements technologiques, pour s'assurer qu'ils sont équitables et qu'aucun travailleur ne soit laissé pour compte. En plus de la nomination du comité exécutif de l'ETF, le congrès a également élu un nouveau comité directeur des femmes de l'ETF.

Le comité exécutif de l'ETF confirmé

A Budapest, Frank Moreels et Livia Spera ont été réélus resp. président et secrétaire générale de la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF). Avant d'être réélu pour un second mandat, Frank Moreels a déclaré: «J'ai continuellement travaillé sur le processus de changement que je vous avais promis, et je suis fier de ce que nous avons accompli jusqu'à présent. (...) Rester immobile est le moyen le plus rapide de reculer! Nous devons continuer à reconstruire et à remodeler l'ETF chaque jour.» En lice pour le poste de secrétaire générale de l'ETF, Livia Spera a précisé que son ambition était de faire avancer cette organisa-

tion: «Je suis motivée à faire une différence pour les travailleuses et les travailleurs que nous représentons. Les syndicats ne doivent pas être bureaucratiques et les syndicalistes ne doivent pas devenir des bureaucrates. Je veux que l'ETF soit une organisation prête à agir chaque fois que nous avons besoin d'agir, politiquement, industriellement, de manière solidaire et en tirant le meilleur parti de notre diversité, dans le respect des idées de chacun, une organisation qui bouge par l'action collective et à travers l'intelligence collective, et qui a toujours un aperçu de l'intérêt des travailleurs que nous représentons.»

**L'ARC DE LA DISCORDE**

Omar Cartulano, ocartu.ch/ / Instagram: @ocartu

Un imposant monument historique dédié à l'amitié entre les peuples qui se transforme en objet vraiment embarrassant qu'il s'agit d'éliminer pour oublier et faire disparaître un

lien qui n'existe plus. A Kiev, la population faisait la queue pour poser fièrement devant cet arc imposant.

Aujourd'hui, on ne rêve que d'une chose, le mettre en pièces: la statue

d'un soldat russe a déjà été décapitée. Détruire les symboles du passé n'efface pas les blessures du présent. La guerre, les guerres n'amènent qu'horreur et désolation.

?

QUIZ

Es-tu incollable?

1. Que peuvent faire les conducteurs de locomotives B100 ?

- Ils peuvent conduire des trains à une vitesse maximale de 150 km/h.
- Ils peuvent effectuer des manœuvres et conduire des trains à une vitesse maximale de 100 km/h.
- Ils peuvent également effectuer des mouvements de manœuvre jusqu'à 100 km/h dans les grandes gares.

2. Quand est-ce qu'un congé-modification n'est pas autorisé en Suisse ?

- Il n'est jamais autorisé en Suisse
- Lorsqu'il s'agit de transférer durablement le lieu de travail du collaborateur ou de la collaboratrice
- Lorsqu'il s'agit de supprimer les frais, le salaire ou d'autres indemnités du collaborateur ou de la collaboratrice.

3. Quel était le grand thème de la grève des femmes de cette année, le 14 juin ?

- Non à AVS21
- Non à l'augmentation des frais de crèche
- Non à la réduction des prestations complémentaires

4. A quel âge Hong-Nghia Cung est-il arrivé en Suisse ?

- Il est né en Suisse
- A l'âge de 16 ans
- A l'âge de 20 ans

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 5 juillet 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°7 / 2022: c/a/b/c

C'est **Jean-Paul Michel, de Pully**, membre de la PV Vaud qui remporte des bons d'achats de livres d'une valeur de 40 fr.

SUR LES TRACES DE ...

Cung, le combattant

Yves Sancey
 yves.sancey@sev-online.ch

Chauffeur de bus, Hong-Nghia Cung préside le comité SEV-tl. Vietnamien d'origine, ce combattant de la liberté et de la justice met toute son énergie dans la défense des conditions de travail de ses collègues. Avec succès: la base est mobilisée comme jamais et les adhésions au SEV tombent par centaines. Et ce n'est qu'un début!

Cung m'accueille devant le local des tl, les transports publics lausannois, à Saint-François à Lausanne. Une solide poignée de main, un sourire, un rire communicatif. Il passe prendre la température avec les collègues. Après une mise au point avec une personne en charge des horaires, nous déroulons le fil de sa vie, digne d'un roman.

Boat people

Enfant de la guerre qu'il a connue dès sa naissance en 1960 à Saïgon, Cung a forgé au prix fort ses convictions de justice et de liberté. Deuxième fils d'un major à l'armée, il est accompagné avec ses cinq frères par des soldats pour se rendre à l'école. A 8 ans, sa famille échappe de peu aux bombes lors de l'offensive du Têt dans le Sud Vietnam. «Les dieux nous ont sauvés» dit Cung. Il garde une cicatrice encore vive de la chute de Saïgon en 1975. «Ils ont volé mon pays!» A ce moment-là du récit, le parallèle entre le peuple vietnamien et le personnel des tl se fait naturellement: «Si on ne se mobilise pas, on est cuit! La même chose qu'au Vietnam. Mais c'est à mes collègues de bouger. S'ils ne font rien, on ne peut rien faire. J'ai appliqué ça. Je parle à tout le monde.»

A 16 ans, Cung fait la révolution contre le régime communiste. Pour libérer les prisonniers de guerre, comme son père. Il est arrêté à l'école et fait un mois et une semaine de prison. Sa mère se bat pour le libérer puis lui faire quitter le pays. Il a 20 ans. A peine marié, il doit quitter sa femme, sa mère et deux frères. Boat people, il est secouru après 10 jours en mer, puis passe quelques mois dans un camp de réfugiés en Malaisie. Fin décembre 1980, la Suisse l'accueille.

Programmation, commerce et conduite

A Fribourg, il apprend le français en trois mois dans le centre de réfugiés. Il travaille ensuite trois ans comme ouvrier dans une usine. Le reste de la famille arrive en Suisse en 1982 avec le regroupement familial. Petit à petit, Cung s'intègre et obtient en 1995 le passeport suisse. Touche à tout, il se forme à l'informatique et travaille six ans comme programmeur. Il crée ensuite une société

d'import-export en lien avec le Vietnam. 10 ans à voyager entre Hong Kong à Macao et à tisser des liens politiques. La récession et une concurrence impitoyable l'obligent à vendre son affaire.

Sans diplômes, il est heureux de trouver en octobre 2001 un travail de conducteur de bus aux tl. Comme il habite Fribourg, il se réveille à 4h40 et il peut prendre le train de 5h26. Il n'hésite pas à faire des heures sup quand c'est possible pour financer les études universitaires de ses deux enfants. A demi-mot, on comprend qu'il est prêt à beaucoup de sacrifices pour sa famille. Maintenant, les enfants sont grands. «J'ai payé ma dette pour ma famille. Mais je n'ai pas encore payé ma dette pour mon pays», glisse-t-il pour rappeler que sa retraite pourrait être encore très politique.

C'est ça la solidarité

Mais pour l'heure, c'est la défense des conditions de travail qui absorbe son énergie. «Me battre pour que mes enfants aient un meilleur avenir ou mes collègues, pour moi, c'est la même chose! Les conducteurs ont une vie. Si on perd le permis, si on perd le boulot, si on perd le salaire, comment fait-on vivre la famille? C'est la sécurité d'abord pour les conducteurs qui m'importe. Je les défendrai jusqu'au bout!»

Cung est membre du SEV depuis 20 ans en suivant le syndicat sans participer directement. Puis il s'est présenté et a été élu il y a quelques mois à la présidence. «J'ai pensé que ce que je peux apporter, c'est cette présence sur le terrain pour les conducteurs, le personnel des ateliers, du métro, de l'administration et les contrôleurs. Être à leur écoute et répondre dans les 24 heures aux demandes. Le comité est très impliqué. Ce sont tous des combattants sur lesquels on peut compter. Le syndicat doit descendre vers chaque collègue, montrer qu'on est là. Et là, ça bouge. C'est le seul moyen pour avoir cette force pour se battre. Maintenant, on est solide. On remplit une salle avec plus de 350 personnes. Et ce n'est que le début!».

Son engagement pour le Vietnam lui a donné ce sens de l'organisation et de l'efficacité politique. «J'explique la solidarité à mes collègues. Que c'est un bien précieux à cultiver. Si tu es convoqué, ils sont deux et toi, tu es tout seul. Si tu as des problèmes avec ton horaire, le roulement ou avec ton bus, avec qui tu vas en parler? A ton syndicat! Un soir à 19h, je suis là. Pas ton manager. C'est ça la solidarité!» Et la retraite, y pense-t-il? «Encore 3 années et 5 mois. Mais j'irai jusqu'au bout. Je ne veux pas lâcher mes collègues. En ce moment, c'est le plus important. Il faut régler les choses ici avant de penser à celles à 12'000 kilomètres. Et la relève est prête pour demain». Il ne lâche rien, Cung le combattant.



YVES SANCEY

LIBERTÉ D'ÉTÉ

Micha Dalcol

