

SEV N°18

Le journal du Syndicat du personnel des transports



ÉDITO

L'USS prête pour ses luttes

Giorgio Tuti, président du SEV et vice-président de l'USS

▶ p.5

Le mouvement syndical a énormément de chance. Il a pu compter sur deux candidatures de qualité pour se trouver un successeur à Paul Rechsteiner. Tant Barbara Gysi que Pierre-Yves Maillard avaient le profil idéal pour présider l'USS, tout en présentant des styles bien différents.

Avant d'aborder les défis à venir de notre faïtière syndicale, je tiens à revenir sur l'activité présidentielle de Paul Rechsteiner. Durant ces 20 années, il a su diriger l'USS avec doigté, avec une vision claire et une intégrité à toute épreuve. Il a toujours su mettre la politique au service des syndicats afin d'améliorer les conditions de vie des employé-e-s et des retraité-e-s.

Si l'USS est un acteur politique majeur, c'est aussi à son président durant 20 ans qu'on le doit. Rappe-

lons encore sa position tranchée cet été - et toujours actuelle - lorsque l'USS a décidé de ne pas participer à la table ronde sur l'Accord-cadre avec l'Union européenne.

Les combats que j'ai menés aux côtés de Paul Rechsteiner seront toujours d'actualité avec Pierre-Yves Maillard. Durant toute la campagne qui a précédé son élection, notre camarade vaudois n'a cessé de rappeler l'importance du travail de terrain. Un message martelé sans relâche, s'appuyant sur son travail syndical à la FTMH.

Militant infatigable, il a mené des luttes politiques et syndicales que ses plus importants soutiens n'ont pas manqué de rappeler samedi. Un battant.

L'USS a des échéances de taille devant elle. L'égalité salariale et la grève des femmes du 14 juin 2019 votée par le Congrès est en point de

mire. Mais l'amélioration de la prévoyance vieillesse n'est pas en reste. Ce n'est donc pas un hasard si une initiative sera lancée l'an prochain pour qu'une 13e rente AVS vienne renforcer le pouvoir d'achats des retraité-e-s.

La baisse du nombre de membres et la numérisation du monde du travail sont deux défis majeurs pour l'USS et son président fraîchement élu. Il l'a répété samedi: il ne sert à rien de vendre du rêve. Les travailleurs et travailleuses veulent des actes concrets de la part des syndicats.

Je me réjouis donc d'affronter les défis futur avec lui, avec les autres collègues du comité et du secrétariat de l'USS. Avec pour objectif premier l'amélioration des conditions de travail, de vie et salariales des travailleurs et travailleuses de ce pays.

Digitalisation

Thème de la Journée SEV des femmes et par la signature de la CCT CFF

2 et 3

Salaires minimum

Lutte pour des salaires qui permettent de vivre, en Suisse et en Chine

4 et 9

SEV-TPF

Le processus transparent de fusion des sections est lancé

7

CCT pour le Lac Majeur

Après des mois tendus, une proposition de CCT pour les employés de la Société de navigation luganaise qui naviguent sur la partie suisse du Lac Majeur au Tessin a pu être maintenant acceptée. Cette annonce résulte de la dernière audition en cours devant le président de l'Office de conciliation cantonal, le conseiller d'Etat PLR Christian Vitta, et des représentants de la Société de navigation, du SEV, d'Unia Tessin et de l'organisation chrétienne-sociale du Tessin. La nouvelle CCT est valable pour les anciens employés de la NLM et a un délai de validité de trois ans avec une option de prolongation. Maintenant, ce sont aux marins de discuter et se prononcer sur la convention.

Grisons : CCT bus

La 2e édition de la CCT d'entreprise pour le personnel de la compagnie de bus de Coire et de sa filiale en Engadine est sous toit. Les deux entreprises qui portent aujourd'hui le nom de «Bus + Service AG» assurent le trafic d'agglomération dans la ville et aux alentours de Coire ainsi qu'en Haute Engadine. Mis à part les dispositions LDT qui y ont été créées, ce sont surtout le système salarial et son évaluation du personnel qui ont donné lieu à des critiques. Les critères d'évaluation ont été reformulés. Ils sont plus transparents et compréhensibles pour le personnel. La CCT d'entreprise définit également la progression salariale basée sur les moyens financiers à disposition. Afin de respecter les dispositions de la LDT, les forfaits pour les temps de trajet et les pauses prises à l'extérieur ont été augmentés. De plus, la commission du personnel prend de l'importance dans la planification des tableaux de service.

Accord dans la construction

Après un mois de lutte (voir p. 9), les délégations d'Unia et Syna et la Société suisse des entrepreneurs (SSE) se sont accordées le 3 décembre sur une solution pour la Convention nationale (CN). Celle-ci comprend les mesures déjà négociées pour l'assainissement de la Fondation FAR qui garantit la retraite à 60 ans. La CN, soumise le 15 décembre aux organes de décision, serait conclue pour 4 ans avec certaines améliorations : augmentation générale des salaires effectifs et des salaires minimums de 80 francs.

JOURNÉE DE FORMATION DES FEMMES SEV 2018

Affronter le digital

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

La digitalisation amène bon nombre de changements dans le monde du travail comme dans la vie privée. Lors de la journée de formation des femmes SEV, on a évoqué ce qu'elle signifie et comment nous pouvons l'affronter. La journée s'est déroulée sous le titre «Changement – numérisation – flexibilisation». Elle a apporté aux quelque 120 participantes des bases de réflexion intéressantes.

Après l'ouverture de la journée par Lucie Waser, secrétaire syndicale SEV chargée des questions d'égalité, et le message de bienvenue de la vice-présidente SEV Barbara Spalinger, Madame Ute Klotz, professeure à la Haute école de Lucerne, a fait part des avancées scientifiques les plus récentes en matière de digitalisation. Elle présage un avenir plutôt sombre à cause du développement numérique : l'explosion des nouvelles technologies d'information et de communication risque d'avoir de grandes répercussions. Le monde du travail va fondamentalement changer et on doit se demander quels sont les postes dont on aura encore besoin à l'avenir avec des tâches de plus en plus automatisées et digitalisées. La main d'œuvre devra constamment se former selon les nouveautés. Toutefois les nouvelles méthodes et thèmes d'apprentissage ne sont pas accessibles à tout le monde. Beaucoup se sentiront dépassés. L'important, c'est surtout la manière dont les employeurs et la société traiteront ces personnes.

Formes d'occupation problématiques

Outre les répercussions au niveau du personnel, la digitalisation apporte aussi son lot de conséquences économiques et structurelles. Ainsi selon les recherches, de nouveaux modèles d'affaire voient le jour, c'est le cas par exemple avec Uber, Airbnb et Flixbus. Ces nouvelles entreprises ne se basent pas sur les technologies les plus récentes mais elles fonctionnent grâce aux plate-formes et aux services de partage sur internet. Et les perdants sont les employés. «Les nouvelles formes d'emploi apparues récemment font souvent très mal!» a prévenu la professeure Klotz. «Les tâches font fréquemment l'objet de mandats isolés. Il n'y a plus de contrat d'engagement, et donc plus de cotisations versées aux assurances sociales. C'est la porte ouverte au travail au noir virtuel.» Il est important de prévoir des mesures de protection dans un tel contexte et de combler les lacunes sur le plan juridique. Les autorités politiques ont toutefois tendance à rester à la traîne.

Les syndicats sont sollicités

Les formes d'emploi non contraignantes donnent lieu à de grandes pressions pour les employés. Ils doivent faire leurs preuves et ont des craintes de ne pas être en mesure de répondre aux exigences qui évoluent constamment. Le volume de travail augmente aussi et les limites entre travail et temps libre sont floues. Les délais sont toujours plus brefs... Tout ceci a des répercussions sur la santé des employés.

La digitalisation se fera, qu'on le veuille ou non. Mais il est important que les syndicats s'engagent afin de participer aux discussions et à la définition de conditions-cadre. «La bonne nouvelle, c'est que le processus de changement ne sera pas terminé demain. Il est déterminé par l'humain et a donc besoin de temps. Et les syndicats peuvent participer au niveau structurel» a poursuivi le professeur Klotz. Avec les nouvelles formes d'emploi, il est plus difficile d'atteindre les employés car ils travaillent chez eux, ou n'importe où... Ceci est un défi pour les syndicats.



La digitalisation ne peut pas remplacer les contacts personnels.

«Pour pouvoir participer à l'élaboration des nouvelles structures, il faut avoir des connaissances en matière de digitalisation et ses conséquences. C'est pour cela que de telles journées sont importantes» a conclu Lucie Waser.

Co-décision: un exemple

Après ces explications scientifiques, Daniela Lehmann, coordinatrice de la politique des transports au SEV, a montré en s'appuyant sur la nouvelle CCT CFF comment le SEV agit concrètement sur la question de la digitalisation.

Après de longues discussions, la communauté de négociations a pu obtenir entre autres que soient ancrés dans la CCT le droit de ne pas être joignable et le droit de rechercher des informations durant le temps de travail. De plus, un pacte visant à assurer la compétitivité sur le marché du travail à l'ère digitale fait l'objet d'un accord spécifique. Il y est réglé ce qu'il advient du personnel qui n'est pas familier avec le monde numérique. Par exemple les CFF proposent (aujourd'hui déjà) des postes «AnyWay» en dernier recours. Ceci vise à offrir une possibilité de réintégration dans l'entreprise aux personnes concernées. Le nombre de postes de réintégration est augmenté de 90 à 100 au minimum dans la nouvelle CCT. Et les postes d'intégration où les employés reçoivent des profils d'exigences adaptés à leurs besoins passent de 100 à un minimum de 120. Le concept de l'arrêt au stand – la possibilité volontaire de faire analyser sa position sur le marché du travail – a pu être aussi intégré dans cet accord.

Lors des négociations on a constaté qu'il est parfois difficile de négocier concrètement certains thèmes dans le cadre de la CCT. C'est pourquoi les partenaires sociaux ont créé le «Fonds pour un changement numérique dans l'entreprise respectueux du partenariat social» (voir p. 3). Cet exemple montre l'importance de la participation des syndicats et des membres. Chacun, chacune peut participer. Daniela Lehmann a appelé les femmes présentes à trouver le courage de s'annoncer pour participer aux négociations CCT dans leur entreprise. «Nous avons besoin de femmes dans les communautés de négociation!»

Etre femme – un exercice d'équilibre

Après de nombreux échanges dans une ambiance détendue à l'occasion du repas de midi, le programme s'est poursuivi avec des femmes pleines d'énergie. Maya Onken, la fille de l'illustre Julia Onken, a désillusionné d'emblée par ces mots : «quoique vous fassiez, c'est toujours faux!». Elle a évoqué les constantes critiques adressées aux femmes et qui émanent souvent d'autres femmes. Lors de son exposé, Maya On-

ken a montré plusieurs photos qui ont reçu l'approbation de la salle : la femme est comme une jongleuse chinoise qui fait tourner des assiettes sur des baguettes. «Parfois une assiette tombe par terre et la femme s'en veut. Mais elle peut alors décider si elle ne s'occupe que de cette assiette ou si elle continue de veiller aux autres assiettes qui tournent» a expliqué Maya Onken.

De nos jours, avec la digitalisation et les changements qui demandent à tous plus de flexibilité, les femmes sont encore plus touchées. Dans le temps, elles étaient responsables de trois choses : les enfants, la cuisine, et l'église. Aujourd'hui les choses n'ont en fait pas beaucoup évolué. Ce sont principalement les femmes qui s'occupent des enfants, ne serait-ce que pour des raisons biologiques. Le ménage et la cuisine aussi incombent généralement aux femmes. L'église a été aujourd'hui remplacée par des fonctions bénévoles ou des tâches d'encadrement ou de soin prodiguées à l'entourage... encore un domaine de femmes.

Les trois interventions et d'autres informations sont disponibles sous : sev-online.ch/formation

Mais aujourd'hui, les femmes ont en plus une quatrième chose qui les occupe : la carrière. «Les femmes sont constamment mises à l'épreuve, elles doivent toujours prouver plus que leurs collègues masculins. Elles doivent se profiler, surtout au vu du tournant numérique!», a prévenu Maya Onken. Toutefois les femmes ont souvent tendance à ne pas suffisamment se préoccuper de leurs propres réserves d'énergie et de leur santé. «Les femmes s'occupent d'absolument tout sauf d'elles-mêmes. Les femmes disent toujours oui. Mais elles doivent apprendre à dire non. Sans chercher à se justifier», a relevé Maya Onken. Et de conclure son exposé par : «quoiqu'elles fassent, c'est toujours juste!».

Echange analogique sur le numérique

Après les nombreuses interventions, Lucie Waser a déclaré ouvert le «World Café» composé de 6 postes de discussion. Il s'agissait de faire un échange d'expériences et des discussions intensives. Ces discussions ont montré que la digitalisation est synonyme de chances mais aussi de craintes. Les participantes ont pris conscience qu'il est important qu'elles puissent se distancer et accumuler suffisamment d'énergie afin d'affronter les défis du futur.

Cette journée édifiante s'est terminée après la partie statutaire. Toutefois, les discussions se poursuivront certainement.

CCT CFF / CFF CARGO

Relevons ensemble les futurs défis



La CCT est signée: les acquis importants ont été maintenus et certaines répercussions du numérique anticipées.

Karin Taglang (texte et photo)
karin.taglang@sev-online.ch

La nouvelle CCT CFF / CFF Cargo est signée. Lors de la signature formelle le 26 novembre dernier, les partenaires sociaux et les CFF ont également lancé le premier fonds de numérisation de Suisse.

«Les négociations furent difficiles mais nous avons été en mesure de trouver des solutions pour aller vers un consensus» indique le président SEV Giorgio Tuti concernant la nouvelle CCT CFF / CFF Cargo.

Par la signature formelle de la CCT qui s'est déroulée le 26 novembre au siège principal des CFF à Berne, une année de négociations intensive et fructueuse a tiré à sa fin. La CCT CFF / CFF Cargo se conforte dans son rôle de produit phare. Elle sert de modèle pour les CCT de beaucoup d'autres entreprises de transports. Le vice-

président SEV Manuel Avallone, qui a dirigé la délégation de négociations du personnel, le souligne aussi : «Nous avons réussi à maintenir des acquis importants. Je suis satisfait que nous ayons pu trouver un accord et je remercie toutes celles et ceux qui ont apporté leur aide.» Parmi ces personnes se trouvent bien sûr nos membres qui se sont battus pour leur CCT lors de multiples actions.

Lancement du premier fonds de numérisation en Suisse

Une nouvelle clause dans la CCT stipule que l'employé-e a le droit d'être inatteignable. La nécessité d'ancrer un tel droit dans une CCT montre à quel point nous sommes en passe de subir la transformation numérique. «Il sera de plus en plus difficile de séparer vie professionnelle et vie privée si on doit être en tout temps accessible» explique Giorgio Tuti. «Et dans un avenir proche nous aurons affaire à des chan-

gements encore plus profonds et permanents, et nous devons trouver une bonne manière de les gérer.»

Pour cette raison, les CFF et les partenaires sociaux ont lancé à l'occasion de la signature de la CCT le premier fonds de numérisation de Suisse. Ce fonds permettra d'initier des études et des projets qui traiteront des répercussions de l'ère numérique sur l'environnement professionnel et les places de travail aux CFF. Sur la base des résultats, de futures conditions-cadre seront établies. «Nous ne pouvons ni ne voulons pas stopper l'évolution technologique. Mais en tant que partenaire social, il est de notre devoir de veiller à ce que les salarié-e-s ne doivent pas payer pour cette transformation» précise Giorgio Tuti.

Pour cela il est nécessaire de définir des normes de protection et des mesures qui seront élaborées grâce au fonds de numérisation. Pour le SEV, il s'agit surtout de garantir la compétiti-

tivité des employé-e-s sur le marché du travail interne et externe grâce à des formations adéquates. De plus, les formes de travail décentralisées et flexibles donnent lieu à toutes sortes de craintes. Le SEV veut s'assurer que les travailleuses et travailleurs bénéficieront dans le nouveau monde du travail numérique d'une protection sociale équivalente à celle de la CCT.

Le monde professionnel de demain

La première étude réalisée dans le cadre du fonds de numérisation devra fournir des indications concrètes sur les profils professionnels en pleine mutation aux CFF, et sur les places de travail qui voient le jour ou disparaissent... «en pleine mutation», «disparaissent»... des paroles qui amènent de l'insécurité et peuvent même susciter de la peur. «Nous voulons rassurer les collaboratrices et collaborateurs» déclare Manuel Avallone. «C'est le devoir d'un syndicat!».

Le fonds de numérisation commun le montre: les CFF sont prêts à réagir aux changements sur une base de partenariat social. «Le fonds fonctionne indépendamment de toute pression liée à des négociations; il est possible d'avoir un peu de recul par rapport aux problèmes quotidiens et donc une vision plus objective», estime Tuti.

Avec le fonds de numérisation et la nouvelle CCT, les bases ont été jetées pour un avenir numérique qui ne se construira pas au détriment des salarié-e-s. Pour contrer la tendance vers une technologie accrue, le contact personnel et humain gagnera en importance. Un personnel engagé sera à toujours l'élément principal d'une entreprise de transports publics à succès.

«Le fonds de numérisation va dans la bonne direction mais il y a encore beaucoup à faire», conclut Manuel Avallone. La nouvelle CCT entrera en vigueur au 1er mai 2019 avec une durée de validité minimale de trois ans.

+

-

L'USS combattra toutes les attaques contre la **protection des salaires** prévue par les mesures d'accompagnement introduites sous la pression des syndicats. Si besoin par référendum. Le Congrès 2018 a adopté une résolution allant dans ce sens le 30 novembre (p.5). En Suisse, on doit verser des salaires suisses. Et les conditions de travail suisses doivent être appliquées. Pour rendre visible cette revendication, les délégué-e-s se sont réunis sur le Kornhausbrücke à Berne pour former une **ligne rouge** que le Conseil fédéral ne doit pas franchir.

Durant plus d'un an, Unia a mené des négociations avec l'Association des entreprises suisses de services de sécurité pour renouveler la **CCT étendue à la branche de la sécurité privée**. Celle-ci arrivera à échéance fin juin. Fin novembre, la conférence de branche d'Unia a toutefois **rejeté** à l'unanimité le résultat des négociations. Aucune mesure substantielle contre le dumping salarial, ni contre le dépassement de la durée du travail hebdomadaire de 50 heures n'est prévue. Contre le vide contractuel, Unia appelle à des négos complémentaires.



Les délégués USS (photo) sur la même longueur d'onde que le président de la Confédération Alain Berset qui soulignait dans son discours devant le congrès : «en Suisse, les salaires suisses doivent être payés.»

GIORGIO TUTI répond

Mobilisation et CCT CFF

? **Dans quelle mesure notre mobilisation -a-t-elle été un facteur de réussite pour les négociations de la nouvelle CCT CFF?**

Sans l'énorme engagement de nos membres, un tel résultat n'aurait pas été possible. Et ce ne sont pas des paroles en l'air! Au début du processus, vous avez reçu un questionnaire vous interrogeant sur vos vœux et vos besoins. C'est sur la base de ce questionnaire que nous avons ensuite formulé des revendications et que nous nous sommes assis à la table des négociations. Les CFF ont présenté les leurs à leur tour. Elles ont provoqué une explosion de fureur auprès du personnel et tous ensemble, nous avons protesté contre ces revendications excessives et totalement inacceptables à ce stade. De nombreuses actions de distribution de flyers et de visites dans la surface ont été réalisées avec l'aide des membres - une occasion pour informer les collègues de ce qui se passait. Par leur

présence, ils ont voulu montrer qu'ils ne se laissaient pas faire. A Chiasso, l'action du salami s'est déroulée au mois d'avril et en mai nous avons distribué des écus dans toute la Suisse avec le slogan: «Ma CCT ne tombe pas du ciel». L'action du 18 juin avec les ballons a fait particulièrement forte impression: pas moins de 1400 cheminotes et cheminots se sont rassemblés dans plusieurs villes de Suisse et ont lâché des ballons. Cette action était un message symbolique pour Andreas Meyer, le CEO des CFF, qui se trouvait alors en vacances. L'écho médiatique fut énorme et la détermination des membres n'a pas passé inaperçue. Cette mobilisation a été un succès et a porté ses fruits: les CFF ont abandonné certaines de leurs revendications excessives et nous sommes parvenus à maintenir des acquis importants. Grâce à vous, chères et chers membres!

Souhaites-tu poser une question à Giorgio ou à une autre personne de la direction? Ecris-nous alors à journal@sev-online.ch

BLS

Pas touche aux places de travail



Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

Le BLS veut réduire la voilure et veut biffer jusqu'à 200 emplois équivalents pleins temps d'ici 2020. Ce programme «Best Way» est sous le feu de la critique au sein du personnel inquiet. Le SEV est allé à sa rencontre au siège principal du BLS le 4 décembre.

«Lieber Cello streichen als Arbeitsplätze». Tel est le slogan choisi pour le flyer illustré par le dessin ci-contre. En allemand, «streichen» signifie tant biffer - ici des emplois - que jouer d'un instrument à cordes, en l'occurrence le violoncelle, l'instrument préféré du CEO du BLS. Les collaborateurs et collaboratrices de l'entreprise du siège central ont donc pu découvrir le flyer concocté par le SEV lors de la visite des deux secrétaires syndicaux en charge du dossier, Michael Buletti et Stefan Marti, et du comité de la section VPT-BLS.

Le personnel juge les informations sur «Best Way» trop peu concrètes et désécurisantes. Pour lutter contre les mesures inacceptables de «Best Way», le SEV a besoin avant tout de membres. Et jusqu'à fin mars 2019, les nouveaux adhérents bénéficient de trois mois de cotisations gratuits.

SALAIRE MINIMUM DE LA POSTCOM

18 Fr. 27/heure: insuffisant pour vivre

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Le salaire minimum de 18 fr. 27 de l'heure décidé en octobre par l'autorité de régulation postale de la Commission fédérale de la Poste (PostCom) pour le secteur de la logistique se situe en-dessous du salaire minimum de 20 francs pratiqué dans le canton de Neuchâtel et que le Tribunal fédéral a défendu comme le minimum vital. L'USS et l'alliance Fairlog exigent un réajustement à au moins 20 francs.

Le 23 novembre, le président de l'USS Paul Rechsteiner a réaffirmé devant la presse que celles et ceux qui travaillent à 100% doivent pouvoir vivre de leur salaire. «Quiconque fait travailler autrui à son service doit payer un salaire minimum vital sans que l'Etat doive subventionner les salaires trop bas.» Le Tribunal fédéral a soutenu ce principe puisqu'il a rejeté les plaintes contre le salaire minimum neuchâtelois. «20 francs de l'heure représentent bel et bien un bas salaire mais qui s'aligne sur les prestations complémentaires de l'AVS et de l'AI», a justifié le Tribunal. Toute personne exerçant un travail rémunéré ne devrait pas devoir faire appel à l'aide sociale. «Postcom ne contourne pas seulement ce principe de base mais aussi la méthode de calcul de la commission tripartite pour les mesures d'accompagnement», a déclaré Daniel Lampart, économiste en chef de l'USS.

Au moyen d'enquêtes sur les salaires, elle prend en compte les 50% de salaires moyens et définit la limite avec les 25% inférieurs (quartile) comme salaire minimum. Ainsi, pour la branche de l'économie domestique, des salaires minimaux ont été fixés puis échelonnés d'après la formation et l'expérience professionnelle.

Trop bas et aléatoires

«Le matériel statistique que les experts en marché du travail Yves Flückiger et Roman Graf ont rassemblé pour la branche de la logistique sur mandat de la Postcom aurait donné un salaire minimum de 22 fr. 30 si on avait utilisé la méthode de calcul usuelle», poursuit Daniel Lampart. «Les 18 fr. 27 sont passablement plus bas que les salaires usuels dans cette branche.» Flückiger et Graf ont en outre indiqué qu'avec la formation et l'expérience professionnelle, les salaires augmentent. Donc, des salaires minimaux échelonnés seraient nécessaires.

Daniel Mürger, président de syndicom, critique le fait que «la Postcom, sous son ancien conseiller d'Etat PDC zurichois Hans Hollenstein, ignore les principes scientifiques et les bases de calcul éprouvées. Elle se facilite énormément la tâche en prenant comme base de calcul le dénominateur commun le plus bas possible pour établir le salaire minimum. Elle refuse de se mettre au travail et pratique du dumping salarial légitimé par l'Etat. Les 18 fr. 27 ne doivent pas seulement être revus à la hausse mais aussi être différenciés selon les activités et les branches. Pour



Daniel Mürger, Paul Rechsteiner, Vania Alleva, Giorgio Tuti et Daniel Lampart devant la presse.

Giorgio Tuti, président du SEV, «ce salaire minimum bas est un signal catastrophique envoyé à la branche des transports et de la logistique car elle voudra dorénavant prendre ce montant comme point de départ légitime aux négociations puisqu'il est avalisé par les autorités.» Le commerce en ligne profite du dumping dans l'envoi des paquets et dans les centres de distribution. Daniel Lampart craint que la sous-enchère salariale dans la logistique postale augmente aussi la pression sur le commerce de détail qui «ressent aujourd'hui déjà la concurrence des bas salaires de commerçants en ligne tels Amazon et Zalando. Le risque d'une numérisation sur le dos des travailleurs salariés est bien réel.»

Pour Vania Alleva, présidente d'Unia, «le fait

que depuis 2012 Zalando ait pu quadrupler son chiffre d'affaires en Suisse pour atteindre 685 millions de francs est aussi dû à l'exploitation de ses collaborateurs». Pour les sous-traitants de Zalando qui s'occupent en Suisse de la marchandise retournée, la pratique courante est d'offrir des salaires bruts de 18 ou 19 francs, le travail sur appel et une énorme contrainte de temps. Selon des articles de presse, dans des centres de distribution allemands, Zalando paie des salaires d'embauche de 12 euros 79, Amazon de 10 euros 50. Pour les envois, les commerçants en ligne collaborent avec des filiales et des sous-traitants de la Poste allemande DHL où les salaires et les conditions de travail sont misérables et ne sont réglés dans aucune CCT.

Action de Fairlog contre Uber Eats

L'alliance Fairlog des syndicats SEV, syndicom et Unia pour le domaine de la logistique a protesté le 22 novembre devant des filiales McDonald à Berne et Genève pour dénoncer la collaboration de la plus grande chaîne de Fast Food de Suisse avec le fournisseur de repas Uber Eats. Ce dernier pratique un modèle commercial qui se base - comme pour le service de taxis Uber - sur l'exploitation de pseudo-indépendants. Ceux-ci travaillent sur appel pour des salaires bradés, ne reçoivent aucune contribution des assurances sociales ni aucun remboursement des frais pour leur outil de travail. Ils ne

sont pas non plus assurés contre les accidents bien que de rouler à vélo ou en scooter n'est pas sans danger. Fairlog exige de McDonald qu'il engage ses propres coursiers afin qu'ils soient soumis à la CCT nationale pour la restauration. Cette CCT garantit des conditions d'engagements correctes avec des salaires minimaux, des temps de travail définis et cinq semaines de vacances. Unia a interpellé le département de l'emploi et de la santé de Genève pour qu'il contrôle qu'Uber Eats respecte le contrat de travail cantonal relatif aux salaires minimaux, aux assurances sociales, à la durée du travail, etc. Fi

CONGRÈS DE L'USS

Le «lion» Pierre-Yves Maillard succède à Paul Rechsteiner

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Après des mois de campagne, le verdict est tombé. Pierre-Yves Maillard succède à Paul Rechsteiner qui a reçu des louanges de toutes parts. Le Congrès de l'USS a aussi voté la grève des femmes du 14 juin 2019 et le lancement d'une initiative en faveur d'une 13e rente AVS.

Il est près de 13h15 samedi 1er décembre quand le vice-président de l'USS, notre président du SEV Giorgio Tuti, dévoile le résultat sorti des urnes: 115 voix pour le conseiller d'Etat vaudois Pierre-Yves Maillard, contre 82 pour la conseillère nationale Barbara Gysi. La joie contenue d'une part, la tristesse de l'autre. Une élection qui aura tenu toutes ses promesses ces derniers mois avec un final en apothéose entre deux prétendants socialistes de très grande valeur.

A peine élu, Pierre-Yves Maillard a adressé ses félicitations à Barbara Gysi: « On a connu un processus d'élection deux fois plus long que lors d'une course au Conseil fédéral. Il n'y a jamais eu d'attaques personnelles. C'était vraiment très correct. » La présidente de l'Association du personnel de la Confédération (APC) a eu droit à des applaudissements nourris et à une standing ovation. Pierre-Yves Maillard a eu aussi une pensée pour une 2e femme: Christiane Brunner. « Elle m'a fait entrer dans le monde syndical. Mais, aujourd'hui, cette élection n'est pas une récompense car il y a maintenant le poids de la responsabilité, car la pression sur les travailleurs et les travailleuses est énorme. L'ordre économique érode cette solidarité que nous défendons. » Solidarité entre hommes et femmes, entre régions.

Deux heures de duel

Mais avant ce dénouement, Barbara Gysi et Pierre-Yves Maillard ont pu se présenter aux délégué-e-s. La conseillère nationale saint-galloise a dit son attachement à une meilleure répartition des richesses, à la nécessité d'avoir des salaires suffisants pour ceux qui ont des bas et moyens revenus et comme point d'orgue la lutte contre les discriminations salariales. Elle a notamment

Grève des femmes votée

Sans surprise la grève des femmes a été approuvée par acclamations par le Congrès de l'USS samedi dernier.

En scandant, *Grève féministe, sciopero* ou encore *Frauenstreik*, une cinquantaine de délégué-e-s de l'USS sont montées sur scène pour rappeler la nécessité d'envoyer un signal fort le 14 juin prochain afin de faire respecter l'égalité salariale pourtant ancrée dans la Constitution.

Elles ont notamment pris pour cible le Parlement qui a voté une mini-réforme ridicule sur l'égalité salariale. La grève sera multi-facettes. Puisqu'il s'agira de croiser les bras dans les entreprises mais aussi de descendre dans la rue pour occuper l'espace public. Les violences faites aux femmes (et donc pas uniquement les inégalités salariales) sont au cœur de leur colère. Et si la grève du 14 juin 2019 n'en est qu'à sa phase préparatoire, la mobilisation a déjà bien commencé. Une déléguée en veut pour preuve les récentes marches contre les violences sexistes. Elles ont aussi scandé «Grève des femmes, soyez prêtes, la grève de juin est toujours plus proche.»

Infos : www.frauenstreik2019.ch



Pierre-Yves Maillard et Barbara Gysi après les résultats.

plaidé pour une meilleure reconnaissance du travail non rémunéré effectué principalement par les femmes.

Le conseiller d'Etat vaudois avait fait le choix de s'exprimer en allemand « car les Romands me connaissent ». Il a mis en avant son bilan politique dans le canton de Vaud et les diverses mesures mises en place pour l'amélioration des revenus des ménages: 300 fr. d'allocation familiale et plafonnement du budget des primes-maladie à 10% du revenu déterminant dès 2019, 20 jours de congé paternité pour les employé-e-s de l'Etat.

Les deux candidat-e-s ont aussi répondu aux questions transmises par les délégué-e-s, regroupées par thématique. Morceaux choisis:

L'égalité salariale était en première ligne. Barbara Gysi a réaffirmé la nécessité de réhausser les salaires des femmes et de conclure des CCT dans les domaines où de très nombreuses femmes sont actives. Le conseiller d'Etat vaudois a pris l'exemple concret de Malika, qui a gagné en justice mais perdu son travail. « Il faut un contrôle public des salaires. Ce n'est pas seulement aux victimes de se défendre. »

Alors que le nombre de membres de l'USS recule, quelles solutions pour la renforcer? « J'ai été syndicaliste sur le terrain. Les gens ne vivent pas de rêves. Ils veulent des résultats concrets. », a martelé Pierre-Yves Maillard.

Comment toucher les jeunes ?

De son côté, la présidente de l'APC a estimé qu'il fallait mettre encore davantage l'accent sur les thèmes féminins et aller négocier des conventions collectives dans les secteurs où le potentiel de recrutement des femmes est élevé, à

l'instar des soins. Barbara Gysi estime qu'il faut davantage inclure les jeunes, pour qu'ils participent et donnent leur avis. Quant à Pierre-Yves Maillard, il a plaidé pour un soutien plus marqué de l'Etat en faveur de l'apprentissage pour éviter que ceux qui sortent de l'école à 15 ans se retrouvent à l'aide sociale.

Dans le domaine des rentes, Barbara Gysi a évoqué le problème de la baisse des rentes du 2e pilier. Le Vaudois s'en est pris au taux technique «obscur pour une large frange de la population. Il faut regarder comment les experts calculent ce taux technique». Tous deux se sont prononcés en faveur de la Réforme fiscale et financement de l'AVS (RFFA) en raison notamment des compensations dans l'AVS (2 milliards). Et si la 13e rente AVS est une évidence pour eux, Pierre-Yves Maillard a aussi appelé à généraliser le 13e salaire ou la 5e semaine de vacances.

Les deux candidats avaient des soutiens de leur côté. Les un-e-s ont évoqué la nécessité d'élire une femme après une histoire presque exclusivement maculine. L'USS doit passer des mots aux actes pour un avenir de l'USS au féminin. Ceux qui ont appelé à voter Pierre-Yves Maillard ont mis en avant ses capacités de lutte: « Un vrai lion, un combattant. » « Et c'est un Romand. C'est aussi une minorité qui a le droit d'être représentée. 40% de nos membres sont des Latins. »

Au SEV, le président d'AS Peter Käppler a rappelé que le comité du SEV a été convaincu par l'intuition politique et l'engagement syndical de Pierre-Yves Maillard. Gilbert D'Alessandro, président de la VPT a relevé qu'on a besoin d'une personnalité forte pour l'USS. Sortons du débat homme-femme.

La suite est donc connue. Mentionnons aussi l'élection sans bavure de Giorgio Tuti, président du SEV, et Vania Alleva, présidente d'Unia comme vice-présidents de l'USS. A noter aussi que le comité présidentiel sera désormais paritaire avec l'entrée de Véronique Polito en remplacement d'Aldo Ferrari.

Hommages à Paul Rechsteiner!

Mais avant l'élection de la présidence, un vibrant hommage a été rendu à Paul Rechsteiner. Vasco Pedrina, ancien co-président de l'USS et d'Unia a évoqué sa capacité d'écoute et son sens de l'ouverture. « Depuis le début des années 2000 une douzaine d'organisation de travailleurs et travailleuses sont entrées à l'USS. Inimaginable auparavant! » Il a aussi relevé les victoires à l'instar du référendum contre la privatisation du marché de l'électricité ou des défaites victorieuses comme l'initiative sur le salaire minimum à 4000 fr.

Au nom du comité présidentiel de l'USS, Vania Alleva a rappelé qu'il avait respecté chaque fédération et su diriger un univers fait de fortes personnalités... « Et même dans les moments difficiles, tu as toujours mis en avant notre pluralité en tant que force. »

Paul Rechsteiner a aussi reçu un hommage de l'écrivain Pedro Lenz qui a dressé le portrait de ce politicien saint-gallois qui s'est battu pour être candidat socialiste aux Etats dans son canton alors que le PS ne croyait pas aux chances du parti de décrocher un siège. « La conviction est son moteur. »

Et cet homme « introverti » - a tout du protestant bien qu'issu d'un canton catholique, a relevé Pedro Lenz - a tenu pendant 20 ans la barre de l'USS.

La standing ovation qui lui a été réservée a été à la hauteur de son engagement.

Initiative pour une 13e rente AVS

Les délégué-e-s de l'USS ont donné au Comité le mandat d'élaborer dans le détail un texte d'initiative populaire pour une 13e rente AVS. L'initiative sera lancée l'an prochain pour contrer les baisses des rentes alors que les cotisations augmentent.

Les rentes du 2e pilier diminuent d'année en année. Pourtant, la Suisse est de plus en plus riche et les gens qui exercent une activité professionnelle versent des sommes plus importantes chaque année dans leur caisse de pension. En cause : des taux d'intérêts bas et les bénéfices que les banques et les compagnies d'assurance tirent du 2e pilier.

Les rentes AVS, elles, augmentent, car elles sont adaptées au renchérissement et partiellement à l'évolution des salaires, ce qui est positif. Mais elles sont toujours à la traîne par rapport aux salaires. En outre, les primes maladie absorbent une part toujours plus importante des rentes. De plus en plus de rentières et rentiers AVS dépendent dès lors des prestations complémentaires.

Dans la situation actuelle, seul un renforcement de l'AVS peut assurer un niveau décent des rentes pour les retraité-e-s. L'AVS demeure la prévoyance vieillesse présentant le meilleur rapport prix-prestation, grâce aussi à son caractère éminemment social. Elle permet à 92 % des salarié-e-s de toucher plus de rente que ce qu'ils ou elles ont cotisé. USS-vbo

ANGLE DROIT

Innovations dès le 1er janvier 2019

**§ Service de
protection juridique
du SEV**

1er Pilier AVS/AI

Pour la première fois depuis quatre ans, les rentes du premier Pilier vont être adaptées en janvier 2019. La rente minimale AVS passera de 1 175 à 1185 francs par mois (pour une durée complète de cotisation) et la rente maximale à 2370 francs par mois. Cette augmentation joue un rôle dans la fixation des valeurs calculées sur la base de la rente minimale AVS/AI, comme les montants-limites dans la prévoyance professionnelle obligatoire ou les montants destinés à la couverture des besoins vitaux dans les prestations complémentaires.

Prévoyance professionnelle (2ème Pilier)

Malgré la proposition de baisse faite par la majorité de la Commission fédérale LPP, le Conseil fédéral a décidé de maintenir le taux d'intérêt minimal dans la prévoyance professionnelle à 1 % au 1er janvier 2019.

Les rentes de survivants et d'invalidité de la prévoyance professionnelle obligatoire ayant pris naissance en 2015 seront adaptées pour la première fois à l'évolution des prix. Le taux d'adaptation est de 1,5%. Ce taux est calculé sur la base des indices des prix à la consommation de septembre 2015 (97,70) et de septembre 2018 (99,13).

Les rentes pour lesquelles la LPP ne prévoit pas un renchérissement sont adaptées par les institutions de prévoyance dans les limites de leurs possibilités financières. L'organe suprême de l'institution de prévoyance décide chaque année si et dans quelle mesure les rentes doivent être adaptées (cf. art. 36, al. 2, LPP). Les décisions sont commentées dans les comptes annuels ou dans le rapport annuel de l'institution de prévoyance. La retenue du montant de coordination LPP pour la prévoyance professionnelle obligatoire passe de CHF 24'675 à CHF 24'885. Quant au seuil d'entrée LPP, il passe de CHF 21'150 à CHF 21'330.

Pilier 3a

La déduction fiscale maximale autorisée dans le cadre de la prévoyance personnelle liée (pilier 3a) s'élève désormais à CHF 6'826 (2018 CHF 6'768) pour les personnes qui ont déjà un deuxième pilier et à CHF 34'128 (2018 CHF 33'840) pour les personnes sans 2e pilier.

Assurance maladie LAMal

L'année prochaine, la prime moyenne de l'assurance obligatoire des soins augmentera de 1,2 %. Selon le canton, la hausse sera comprise entre -1,5 et 3,6 %. La prime moyenne des jeunes adultes âgés de 19 à 25 ans diminue car le Parlement a décidé d'alléger la charge pour cette catégorie d'âge. L'évolution des primes ne sera plus décrite à l'aide de la prime standard, mais avec la prime moyenne. Cela fait que la comparaison avec les années précédentes est difficile, car l'OFSP a changé sa méthode de calcul. Avec l'ancienne méthode, la hausse serait de 2,7%.

La prime moyenne correspond à la charge moyenne de prime par personne et reflète mieux les primes effectivement payées que la prime standard. Elle comprend toutes les primes versées en Suisse. D'une part, elle tient compte du fait que la majeure partie des assurés ont choisi une franchise à option, un modèle de prime spécifique avec choix limité de médecins ou une combinaison des deux. D'autre part, elle inclut également les primes des jeunes adultes et des enfants. La prime standard utilisée jusqu'ici n'était valable que pour les adultes avec une franchise de 300 francs et la couverture accidents. Cependant, cette prime n'est plus choisie que par environ 20 % des adultes et n'est donc plus représentative. En 2005, près de la moitié des assurés optaient encore pour la prime standard.

Dans 6 cantons (AI, AR, FR, GL, UR, ZG), les adaptations de la prime moyenne seront inférieures à 0,5 %, alors que dans 4 autres (JU, NE, TI, VS), elles dépasseront les 2 %. Dans les 16 cantons restants (AG, BE, BL, BS, GE, GR, LU, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, VD, ZH), la hausse se situera entre 0,5 et 2 %.

En 2016, le Parlement a décidé d'alléger la compensation des risques de 50 % pour les jeunes adultes entre 19 et 25 ans. Cette mesure sera valable à partir de 2019 et permettra aux assurés d'abaisser les primes dans cette catégorie d'âge. La prime moyenne des jeunes adultes s'élève à 274,10 francs, soit 15,6 % de moins que l'année dernière.

Cet allègement des 19 - 25 ans est financé par une hausse de la compensation des risques chez les assurés adultes, dont les primes augmenteront un peu plus (2,4 % ou 8,90 francs) en raison de cette redistribution. La prime moyenne des enfants s'élève à 100,90 francs, en augmentation de 2,4% par rapport à l'année précédente.

SABBATIQUE

Bien assuré pendant le congé sabbatique

Nous projetons de prendre un congé sabbatique l'année prochaine et de voyager pendant cinq mois à l'étranger. A quoi devons-nous faire attention au niveau des assurances?

La couverture d'assurance ne change pas pour la partie du congé sabbatique pris sous forme de vacances. Vous continuez à être couverts via votre employeur contre les accidents non professionnels et à bénéficier du maintien du paiement du salaire en cas de maladie et d'accident. Nous vous conseillons de vérifier auprès de votre caisse-maladie si vous avez besoin d'un complément d'assurance pour votre séjour à l'étranger. N'oubliez pas d'emporter votre carte d'assuré. Ensuite, nous vous conseillons de prendre une assurance annulation et assistance à la personne. Elle vous protège des conséquences financières en cas d'annulation ou d'interruption de votre voyage. Outre l'assurance responsabilité civile indispensable, une assurance protection juridique peut s'avérer judicieuse. Vérifiez également si votre équipement de voyage - notamment appareil photo, ordinateur portable et autres matériels - est assuré contre le vol de manière adéquate.

Pour la partie non payée de votre congé, vous êtes encore couverts par l'assurance accident de votre employeur pendant 31 jours. Après ce délai, vous devez souscrire une assurance par convention pour prolonger la couverture. Vous pouvez poursuivre l'assurance indemnités journalières de l'employeur auprès de nombreux assureurs à vos propres frais, mais ce n'est pas forcément indiqué, car vous ne percevez de toute façon pas de salaire pendant cette période. En revanche,

une assurance indemnité journalière séparée avec indemnité journalière fixe pourrait être un complément judicieux.

Il n'y a pas de contributions AVS pendant le congé sans solde. Ce qui est importe, c'est d'arriver à la cotisation minimale pour l'année concernée. Actuellement, elle est de CHF 478 par personne et de CHF 956 pour un couple marié. Si, au cours d'une année civile, vous prenez un congé non payé de plus de trois mois, vous auriez intérêt à vous inscrire préalablement à l'agence AVS de votre commune en tant que personne sans activité lucrative.

Il n'y a plus non plus de cotisations assurance-chômage, mais vous avez quand même droit à des prestations si vous êtes sans emploi à votre retour, à condition d'avoir travaillé au moins douze mois au cours des 24 derniers mois et versé les cotisations.

S'agissant de la caisse de retraite, tout dépend de son règlement. La poursuite de la prévoyance professionnelle pendant un congé sabbatique est possible auprès de nombreuses caisses de pension. Cet aspect est particulièrement important pour la partie risque, afin que les prestations du 2e pilier soient maintenues en cas de décès ou d'incapacité de gain. L'interruption des primes d'épargne peut être pertinente, notamment en raison du fait que normalement, vous devez également financer les cotisations que doivent payer les employeurs.

En partenariat avec

helvetia 

Votre assureur suisse

IMPOSER PLUS FORTEMENT LES REVENUS DE CAPITAL

La Jeunesse SEV soutient l'initiative 99%

Yves Sancey / MFi / JSS Le bien-être de la Suisse repose sur le travail de millions d'individus mais n'est pourtant pas équitablement distribué. Les riches sont toujours plus riches et cela se fait sur le dos de tous les autres : en Suisse, le « un pour cent » le plus riche possède 40.7% de la richesse totale contre 33% en 1981 (cf. graphique).

En 2000, le pourcent le plus riche possédait en tout 341 milliards de revenu imposable. En 2012, on passait à 638 milliards. Les 2,1% possèdent le même montant que les 97,9% de la population.

Pour les plus pauvres, c'est l'effet inverse qui s'est produit : la richesse moyenne des personnes aux revenus déjà maigres s'est allégée de plus de 2000 francs. Grâce à sa fortune imposante, ce 1% reçoit toujours plus d'argent sans effort : ce sont les revenus du capital sous forme de dividendes, loyers, intérêts, etc. Face à ce constat, la Jeunesse socialiste suisse (JSS) a décidé de réagir et a

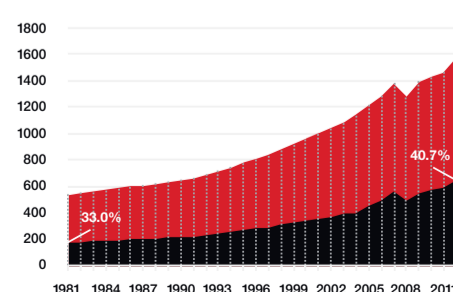
lancé la troisième initiative de son histoire, dite des 99%.

Afin de répondre à cette injustice et de mettre un terme aux privilèges des super-riches, la JSS souhaite que les revenus du capital supérieurs à un certain montant soient imposés à hauteur de 150%. La JSS émet une proposition d'un montant de franchise de 100'000 CHF, un gain que seul le pourcent le plus riches de Suisse peut atteindre et qui ne concerne donc absolument pas les petits épargnants.

Selon Stefan Bruderer, membre de la commission de jeunesse SEV, cette dernière a adopté la proposition adressée à la direction pour soutenir la récolte de signatures «après un large débat, démocratiquement, avec seulement une voix contre».

Le mécanicien CFF a motivé l'engagement pour l'initiative en ces termes: «La prospérité de la Suisse repose sur le travail de millions de personnes. Nous nous engageons tous ensemble pour que les personnes âgées soient encadrées, pour que les trains et les bus circulent de manière ponctuelle, etc. Toutefois, la prospérité découlant de l'effort collectif est inégalement répartie. Les plus riches deviennent toujours plus riches, au dépend de la masse ouvrière. L'initiative 99% prévoit de rendre l'argent à celles et ceux qui ont travaillé pour le produire, afin qu'ils aient plus de moyens pour vivre.»

Selon les jeunes socialistes, jusqu'à présent on a pu récolter 115 000 signatures pour cette initiative. Infos : <https://99pourcent.ch>



Suisse: Evolution de la fortune totale (rouge) et du 1% le plus riche (noir), en milliards de frs.

IMPRESSUM

SEV – le journal du Syndicat du personnel des transports paraît toutes les deux semaines. ISSN 1662-8462

Tirage: 10 211 ex. (total 40 995 ex.), certifié REM-P au 20. 10. 2017

Editeur: SEV, www.sev-online.ch

Rédaction: Vivian Bologna (rédacteur en chef), Pascal Fiscalini, Chantal Fischer, Markus Fischer, Françoise Gehring,

Jörg Matter, Anita Merz, Patrizia Pellandini Minotti, Yves Sancey, Karin Taglang

Adresse de la rédaction: Steinerstrasse 35, case postale, 3000 Berne 6; contact@sev-online.ch; 031 357 57 57.

Abonnements et changements d'adresse: info@sev-online.ch, 031 357 57 57. Abonnement annuel pour non-membres: CHF 40.-

Annonces: Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Laubisrüti 44, 8712 Stäfa; téléphone 044 928 56 11, fax 044 928 56 00; kontakt@fachmedien.ch, www.fachmedien.ch

Pré-presse: AZ Medien, Aarau; www.azmedien.ch

Imprimerie: Mittelland Zeitungsdruck AG, Neumattstrasse 1, 5001 Aarau www.mittellandzeitungsdruck.ch

Le prochain journal paraîtra le 6 décembre. Le délai pour les annonces est fixé au 26 novembre à midi, celui de l'agenda au 29 à 10h.

TRANSPORTS PUBLICS FRIBOURGEOIS

Fusion des sections lancée



Avec la réorganisation des TPF et la refonte des secteurs bus, les sections SEV-TPF sont à un tournant de leur histoire. Mandat a été donné de préparer le modèle de fusion qui pourrait devenir effective le 1er juillet 2019.

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

L'assemblée SEV-TPF du 23 novembre dernier à Fribourg a été suivie par plus de 80 personnes. Cette belle présence s'explique à la fois parce qu'il s'agissait d'une assemblée commune aux trois sections mais aussi parce qu'un des thèmes principaux de la soirée concernait la présentation d'un projet de fusion des sections.

Relative insécurité

Après une présentation des présidents de la situation dans les trois secteurs, la question de la réorganisation à Givisiez a été abordée.

Les Transports publics fribourgeois (TPF) vont en effet regrouper dès 2019 la maintenance et l'exploitation dans un immense centre unique (cf. *contact.sev*, No 8/2018).

Cette réorganisation de l'entreprise implique également une réorganisation du travail qui ne va pas sans inquiétudes. Les chauffeurs ont posé leurs revendications face à la relative insécurité de cette période de transition.

Cette réorganisation des TPF oblige le syndicat à une réflexion pour avoir un fonctionnement plus efficace. En effet, la refonte des secteurs bus régional et urbain dans la ville de Fribourg et son agglomération risque d'être un facteur de division interne.

Mandat aux 3 présidents

Suite à une discussion nourrie, le mandat a été donné par l'assemblée aux trois présidents de section pour réfléchir à un modèle de fonctionnement de la nouvelle section syndicale. A eux de trouver les modalités d'un contrat de fusion, notamment concernant la mise en commun des finances, l'unification

de la cotisation de section et l'organisation du comité.

Transparence de mise

Si des doutes ont été émis par quelques personnes dans la salle, toutes les garanties ont été données sur la transparence qui sera de mise tout au long du processus. Chaque section conserve la possibilité, au final, de refuser de fusionner avec les deux autres.

L'assemblée a aussi accepté un calendrier pour les prochains mois. Le cartel qui regroupe les trois sections prépare un projet et prend contact avec les instances impliquées. Les assemblées de printemps des sections décideront de la validité du projet.

Les assemblées se prononceront sur la dissolution de leur section et une assemblée de fusion sera organisée. Si tous les feux sont au vert, la nouvelle section verra le jour le 1er juillet 2019.

PÉTITION TL ET VILLE DE LAUSANNE

2684 Oui à la retraite anticipée

Yves Sancey Une pétition signée par plus de 2684 fonctionnaires de la Ville de Lausanne dont de nombreux collègues travaillant aux Transports publics de la région lausannoise (tl) a été remise à la Municipalité de Lausanne le 27 novembre. Si, dans un premier temps, c'est une représentante de la ville qui a reçu les signatures devant l'Hôtel de Ville, le syndic Grégoire Junod, retenu par une séance, a pu dans un second temps entendre les requêtes.

Impossible retraite anticipée

Soutenus par quatre syndicats dont le SEV, le SSP, l'UEACL et l'UPSI, les signataires s'inquiètent des effets des mesures d'assainissement prises par le conseil d'administration de la caisse de pensions du personnel communal de Lausanne (CPCL).

Celles-ci prévoient en effet une réduction de 24% de la rente de prévoyance dès 2024 en cas de départ anticipé à 60 ans ! Ce qui veut dire que tout le personnel de moins de 55 ans peut faire une croix sur une retraite anticipée dès 60 ans.

Pour une solution pérenne et équitable

Les salarié-e-s de la Ville de Lausanne et des tl refusent cette politique du fait accompli et demandent le remplacement des mesures transitoires par une solution pérenne et équitable, une recon-

naissance de la pénibilité et une négociation immédiate et commune avec leurs employeurs afin de pallier aux mesures d'assainissement.

Suite au dernier assainissement, le personnel paie depuis 2012 uniquement de sa poche 1% de cotisation pour garantir cette prestation de retraite anticipée. «Ainsi, non content d'enchaîner les recapitalisations en voyant son pouvoir d'achat diminuer, le personnel se voit en plus retirer un acquis qu'il était seul à payer !» dénoncent les syndicats.

Et ceux-ci de déplorer : «Nous subissons déjà les restrictions budgétaires par une surcharge de travail et des pressions constantes, ceci tout en assurant un service public dont la qualité nous tient à cœur.»

Reconnaître la pénibilité

Pour nos collègues qui ont des professions à forte pénibilité, la retraite anticipée n'est pas un choix de confort mais bien une nécessité. Les pressions qu'ils subissent au quotidien et les conditions de travail qui se péjorent sans cesse, requièrent aussi une reconnaissance de la pénibilité.

La Municipalité refuse des négociations conjointes (ville-tl). Par contre, elle accepte d'ouvrir une négociation avec le SSP. Une première date en février pour une info et une en avril pour une négociation. Le SEV va demander la même chose aux tl.



Une pétition de 2684 signatures pour sauvegarder la retraite anticipée des employé-e-s de la Ville de Lausanne et des TL a été remise au syndic Grégoire Junod (au centre, mains jointes), notamment par le SEV et le SSP.

ANZEIGE



Revue «Questions au féminin» 2018: le privé est politique

Depuis toujours, les femmes font de la politique et luttent pour leurs droits, comme en témoignent la grève générale de 1918, le nouveau mouvement féministe né en 1968, la marche sur Berne de 1969, la grève des femmes de 1991 ou la manifestation pour l'égalité salariale de 2018. Dans le nouveau numéro de sa revue spécialisée «Questions au féminin», la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF explore les motivations, les formes d'action et les buts des activistes. Articles, portraits, interviews et photographies historiques le montrent: **le privé est politique!**

Commande gratuite: www.comfem.ch → Publications
→ Revue spécialisée «Questions au féminin»

Sections

8.12
VPT Lac Léman

La section lac Léman vous convie à son traditionnel arbre de Noël à la gare lacustre d'Ouchy dès 13h30 et arrivée du père Noël sur son traîneau à 14h.

7/8.12
VPT Lac Léman

AG Caisse d'épargne du personnel CGN, Chalet « Le Moléson », Les Pacots. Cette assemblée sera suivie par un repas. Tous les membres de la caisse d'épargne sont cordialement invités à y participer. Prix du repas et de la nuit : 80 francs. Inscriptions jusqu'au 16 novembre. Dernier versement au 24 novembre. Patrick Vonlanthen

16.12
SEV TPG

Nous vous invitons à venir participer, comme chaque année, au traditionnel arbre de Noël. Un moment convivial au bénéfice des enfants des membres SEV TPG. En plus de la tombola, des animations pour les enfants sont prévues toute la journée (château gonfl-

able, ...) et une petite restauration sera servie. Le Père Noël sera présent. Ouvert à tout public. Salle des Asters, Rue de la Servette 100 à Genève. Dès 12h et jusqu'à 18h.

Pensionnés

6.12
PV Biel/Bienne

La Fête de la Saint-Nicolas aura lieu au Restaurant Bahnhof Brügg à 14h. Bus 7 ou train pour y accéder. Le groupe musical «Oldies» de St. Antoni FR y jouera. Le Choeur d'hommes des cheminots pensionnés chantera quelques chants. Après la remise des diplômes d'honneur pour les 40,50, 60 et 70 ans de sociétariat SEV, place aux discussions amicales. La traditionnelle collation offerte par la section sera servie mais les boissons seront à la charge des participants. Nous vous souhaitons déjà un bel après-midi. Le comité.

6.12
PV Jura

Le comité se fait un plaisir de vous inviter à notre traditionnelle fête de la Saint-Nicolas qui se déroulera dès 11h45 au café du Jura à Bassecourt.

Le repas de midi est offert par la caisse de section (boissons à votre charge). Animation par la chorale des retraités et musicale. Nouvelle formule de tombola (pas nécessaire d'apporter un lot). Nous avons intégré le dessert dans le menu. Par contre, quelques cakes sont les bienvenus pour accompagner le café durant l'après-midi.

Veillez svp vous inscrire jusqu'au samedi 1er décembre auprès du président Emile Lachat tél. 079 384.69.74 ou courriel : emile.lachat@bluewin.ch. Avec les amicales salutations du comité.

11.12
PV Genève

Le Noël de la section aura dès 10h30 à l'UOG (Pl. des Grottes 3 à Genève). Remise des diplômes pour 40/50 et 60 années d'affiliation au SEV. Apéritif dès 11h30, moment auquel vous pourrez aussi nous rejoindre. Repas dès 12h30 (au fourneau : Pascal Kaltenrieder). Animation musicale.

Inscriptions au 022 796 33 50 ou 022 796 40 02. Délai : vendredi 7 décembre. La participation financière sera de 20 fr. (apéritif/entrée/un plat/dessert/café et 50 cl de vin pour 2 personnes), y compris votre geste de solidarité. Possible d'acheter l'agenda SEV 2019 auprès du trésorier André Broje. Le comité.

12.12
Commission féminine

Sortie! Rendez-vous à Montreux dès 11 h au café en face de la gare, puis départ au marché de Noël. Contact : Esther Geiser au 079 484 27 31.

Agenda 18/18

PV FRIBOURG

Adieu Monsieur le président

Le secrétaire: Jacques Zulauff L'assemblée d'automne de la PV Fribourg a eu lieu le 22 novembre 2018 à l'Auberge communale de Léchelles devant plus de 100 personnes. La section qui compte 308 membres, a enregistré 14 décès depuis l'assemblée de printemps, 12 nouveaux membres et un transfert.

Après avoir fonctionné durant dix ans en tant que président de la section, Jean-Pierre Neuhaus passe la main. Son successeur, Daniel Trolliet présente son parcours professionnel: plusieurs métiers aux CFF, secrétaire syndical au SEV, syndic d'Avenches, député au Grand Conseil et membre du Conseil d'administration des CFF.

Roland Schwager, président central et Jean-Pierre Genevey, vice-président, passent en revue l'actualité syndicale et ferroviaire. On apprend notamment que, dès l'année prochaine, les retraités CFF seront dotés du SwissPass comme



Emotion. Eveline Lambert, visiteuse aux malades, et Jean-Pierre Neuhaus, président, prennent congé.

le monde. Ce dernier sera muni d'un hologramme permettant d'obtenir des rabais dans les restaurants du personnel et les voitures-restaurant.

Les membres ayant 75 ans sont cités et reçoivent un souvenir. Quant à ceux qui ont 40, 50, 60 et

même 70 ans d'affiliation au SEV, il ont reçu un diplôme.

Puis, Jean-Pierre Neuhaus rend hommage à Eveline Lambert qui a assumé les visites aux malades durant 15 ans et qui cesse son activité à la fin de l'année. Pour l'instant, seule Thérèse Ribotel poursuit cette tâche en attendant qu'un ou une successeur s'annonce. Puis, le vice-vice-président, Jean-Michel Gendre prend congé de Jean-Pierre Neuhaus. Ce dernier a su mener de main de maître la section durant dix ans. Il a notamment assumé de gros chantiers comme la refonte du règlement de gestion de la section ainsi que l'organisation du 100e anniversaire de la section.

La sortie annuelle 2019 aura lieu le 18 juin dans le Jura neuchâtelois et bernois.

Enfin, Josette Baechler annonce que la section fribourgeoise de l'ATCS poursuivra provisoirement ses activités.

Bruand Prosper; 1926; contrôleur matériel roulant, Yverdon-les-Bains, PV Vaud.

Burnier Lucien; 1931; La Chaux-de-Fonds, PV Neuchâtel.

Girardin Pierre; 1953; vendeur de voyage, Bossonnens, PV Fribourg.

Groux Marcel; 1942; chef de magasin, Yverdon-les-Bains, PV Vaud.

Humbert-Droz Ida; 1922; veuve de Roger, Lausanne, PV Vaud.

Hunziker Heinz; 1954; mécanicien

cat. B, Finsterhennen, LPV Biel-Bienne.

Locatelli Luciano; 1943; Caposciolta, La Chaux-de-Fonds, PV Neuchâtel.

Muller Maurice; 1928; chef de gare, Viège, PV Valais.

Nicolet Pierre; 1935; menuisier, Tramelan, VPT Du Jura.

Pavillard André; 1924; Mézières VD, VPT TL.

Piolino Sonia; 1967; conseillère clientèle, Epalinges, AS Ouest.

SOUS-FÉDÉRATION TS

Crainces confirmées

Service de presse SEV-TS Lors de sa séance du 9 novembre, la commission centrale a fait entre autres une rétrospective sur le thème toujours délicat des profils professionnels et leur application plus que discutable. L'organe d'accompagnement «Profil professionnel P-OP» a rencontré les représentants de la direction P-OP le 12 octobre. Les thèmes de cette séance étaient la situation de l'application ainsi que diverses questions ouvertes.

Selon les estimations de la direction, l'application à ZBS, FZI et MLO avance bien dans l'ensemble, dans ces domaines elle a été effectuée au 1er janvier 2018. Il faut constater que dans les divers secteurs, il y a toujours des discussions entre le personnel et les supérieurs concernant l'attribution des niveaux. Cela prouve que parmi les techniciens de maintenance ZBS niveau 1, il y a clairement un sur-effectif. Par contre dans les niveaux 2, 3 et 4 il y a un sous-effectif. Malheureusement dans la région Zurich, tous les travaux n'ont pas pu être réalisés par le personnel existant, en particulier au niveau 3, toutes les tâches n'ont pas été réalisées selon ce qui était prévu. Avec une offensive de formation et de recrutement, cette situation doit être maintenant améliorée. Jusque ici, le taux de fluctuation 2018 à la maintenance ZBS était de 7,9% en moyenne (ZBS Zurich 9,8%). Cette fluctuation aussi doit être prise en compte lors du recrutement du personnel. De notre point de vue, on ne peut pas éviter d'investir pour pouvoir garder le personnel.

Enquête électronique

Les représentants de l'organe d'accompagnement (SEV TS et Co-Pe) ont lancé une enquête électronique auprès des 2355 collaboratri-

ces et collaborateurs de ZBS, FZI et MLO afin de savoir comment l'application a été perçue parmi le personnel: 32,9% de gens ont participé à l'enquête. Avec un tel taux de participation, le résultat peut être considéré comme étant «représentatif». Le résultat reflète les conclusions suivantes:

- Les collaboratrices et collaborateurs sont d'avis que l'application était plutôt mauvaise. Les points obtenus étaient de 2,97 sur 6.

- Le personnel a donné 3,7 points sur 6 aux exigences des nouveaux profils professionnels qui ne correspondent souvent pas aux tâches quotidiennes.

- Le thème récurrent des carrières n'est pas ou peu connu du personnel. Ces modèles de carrière doivent être encore une fois communiqués aux personnes touchées.

- Les supérieurs n'ont pas été suffisamment instruits, ou alors à trop court terme, sur les entretiens pour informer le personnel.

- Les accords conclus dans l'organe d'accompagnement avec la direction n'ont été que partiellement appliqués.

Les résultats obtenus sont clairement la preuve que ce projet «Profil professionnel» a amené un grand mécontentement et de la frustration parmi le personnel lors de l'application et de l'attribution des niveaux. Même la remise des 1000 signatures récoltées n'a pas réussi à faire fléchir la direction afin qu'elle procède à des changements. Les gens sont clairement d'avis qu'avec ces «profils professionnels», on puisse se bloquer soi-même au niveau de la flexibilité dans les tâches quotidiennes. Nous allons observer de près la disponibilité des véhicules. La prochaine séance de la commission centrale aura lieu le 14 décembre.

SOUS-FÉDÉRATION RPV

Changement démotivant

Service de presse RPV La commission centrale (CoCentr) s'est réunie en séance ordinaire à Buchs. Le président central a informé sur les thèmes d'actualité. Il y a beaucoup à rapporter concernant CFF Cargo. Selon les newsletters, le système de planification et de régulation Caros fonctionne bien chez le personnel des locs, les feedbacks sont constamment pris en considération.

Dans le cadre du projet d'automatisation de CFF Cargo, la pertinence de l'attelage automatique pour les wagons marchandises sera testée dès janvier 2019 dans le trafic combiné intérieur au cours d'un projet pilote. Des 12 Re420 ainsi que des 10 Am843 seront équipés d'attelages hybrides. Ces véhicules pourront ainsi tracter des wagons avec des attelages automatiques ou des attelages à vis traditionnels.

La satisfaction globale de la clientèle CFF Cargo a pu être légèrement améliorée. On a pu mieux prendre en compte les critères de qualité. Les

processus de transport se sont développés positivement. Les recherches sur le marché d'un partenariat pour CFF Cargo a suscité l'intérêt de plusieurs interlocuteurs suisses et étrangers. D'ici à fin 2019, Cargo aimerait trouver des acquéreurs et/ou des gros clients pour reprendre des parts minoritaires.

La division Voyageurs des CFF a annoncé une autre réorganisation: 400 employés doivent changer de lieu de travail. La motivation n'est pas grande pour eux. Le danger est que les collaborateurs s'en aillent et qu'on perde ainsi du savoir-faire. Les CFF passent en outre à côté d'un de leurs objectifs qui est d'améliorer la qualité.

Les dates des séances CoCentr en 2019 ont été adaptées. La rétrospective de la conférence des présidents est positive. Le moment émotionnel de la séance a été la visite du président de la section Aarau qui est malade, il est resté quelques heures avec nous.

DÉCÈS

Aebersold Charly; 1921; mécanicien manoeuvre, Pompaples, PV Vaud.

Bätscher Rosa; 1929; veuve d'Ernst, Schüpfen, PV Biel-Bienne.

Bedat Maurice; 1934; Genolier, VPT MOB.



Simone Wassmann,
responsable de la campagne en faveur du travail décent, Solidar Suisse (ex-OSEO jusqu'en 2011)

Les ouvriers des usines chinoises qui produisent les casseroles et poêles à frire destinées au marché suisse n'obtiennent un revenu décent qu'au prix d'innombrables heures sup'.

Il ne peut y avoir de conditions de vie décentes sans salaire décent. Le modèle économique actuel, qui exporte la production de nombreux biens dans les pays à bas salaires, place cette thématique au rang des priorités de Solidar.

Heures supplémentaire sextrêmes

«Made in China», lit-on sur la plupart des casseroles vendues en Suisse, pour un prix souvent inférieur à 30 francs. En 2016, Solidar Suisse a mené l'enquête dans les usines chinoises et révélé des conditions insoutenables. Les salaires étaient tellement bas que

les ouvriers étaient obligés d'accomplir «volontairement» un nombre incalculable d'heures supplémentaires – restant jusqu'à onze heures par jour non-stop sur une chaîne de montage – pour obtenir simplement de quoi vivre. Les usines ont beau s'acquitter des salaires minimums prescrits par l'État, ceux-ci ne permettent pas à une personne seule de subsister, sans parler des familles. Une nouvelle enquête secrète menée en 2018 révèle que nos efforts ont payé : les salaires ont sensiblement augmenté.

Mais la branche est encore loin d'offrir des salaires suffisants pour vivre. Les ouvriers des usines examinées en 2018 gagnaient environ 4000 renminbis (570 francs) par mois, contre environ 3000 renminbis (425 francs) en 2016.

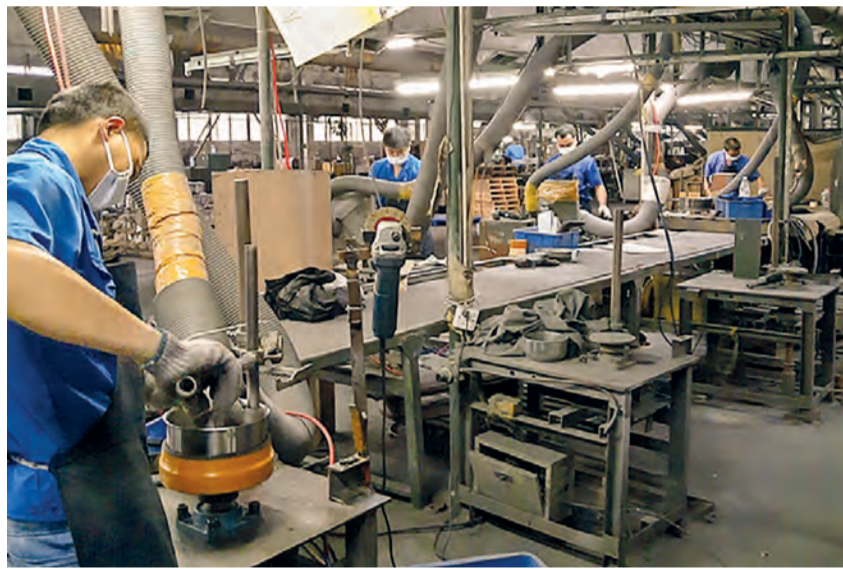
Énormes variations de salaires

Le niveau actuel des salaires suffit tout juste pour survivre, mais seulement moyennant d'innombrables heures supplémentaires. Ces heures supplémentaires représentent plus

de la moitié des revenus, le salaire de base pour une semaine de 40 heures se montant à tout juste 250 francs, soit juste au-dessus du salaire minimum. Dans le bastion économique qu'est la province de Guangdong, où les casseroles sont produites, une famille de trois personnes a besoin – selon l'ONG hongkongaise *Worker Empowerment* – d'environ 1000 francs par mois pour subsister. La plupart des travailleurs soutiennent en outre leurs parents à hauteur de 140 francs par mois au minimum, car le système de prévoyance vieillesse reste largement inadéquat. Avec deux salaires par ménage, ce qui correspond au cas le plus fréquent, un salaire sans heures supplémentaires devrait donc se situer aux alentours de 500 francs. C'est dire si les salaires réels sont loin d'atteindre un niveau permettant de vivre, et ce alors même que la Déclaration universelle des droits de l'homme, adoptée en 1948, précise: «Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant, ainsi qu'à sa famille, une existence conforme à la dignité humaine.»

Les importateurs de poêle doivent payer le bon prix

Solidar Suisse s'engage pour un niveau de salaires permettant de couvrir les besoins fondamentaux d'une famille sans qu'il soit besoin d'accomplir des heures supplémentaires. Or pour cela, les ouvrières et ouvriers des usines de casseroles chinoises devraient gagner au moins le double. Il est capital que les importateurs paient des prix suffisants, et qu'ils veillent à ce qu'une partie de l'argent supplémentaire parvienne aux ouvrières et ouvriers. Solidar Suisse s'engage auprès des entreprises suisses pour qu'elles respectent cet impératif.



Un ouvrier polit une casserole dans l'usine de Xinhui Ri Xing, qui livre notamment Ikea et Kuhn Rikon.

70 ANS DE DROITS HUMAINS
Pour des salaires permettant de vivre



SWING VOTE

Eric Roset

Genève, 17 octobre 2018. Au terme d'une seconde journée de grève, les maçons, réunis en assemblée devant la section genevoise de la Société suisse des entrepreneurs, votent un préavis de grève pour le mois suivant si les négociations piétinent. La lutte a payé! Le 3 décembre, un accord

est trouvé entre syndicats et patronat, encore à confirmer par les AD, sauvant la retraite à 60 ans (voir p. 2). Le travail photographique engagé de Eric Roset porte notamment sur les communautés tsiganes et les luttes syndicales genevoises. Son site : www.eric-rosset.ch/

?

PHOTOMYSTÈRE

Ici s'arrête une
ligne de train:
où est-ce?



Pour participer, merci de nous envoyer vos réponses d'ici le **mercredi 12 décembre** avec votre nom et votre adresse.

Par e-mail: mystere@sev-online.ch

Sur le net: www.sev-online.ch/quiz

Par carte postale: SEV, quiz, Postfach, 3000 Berne 6

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

Nous publierons le nom du/de la gagnant-e et la solution dans notre prochain numéro. Ce concours ne donne lieu à aucune correspondance.

La solution du numéro 17: la gare de Berne.

Ricardo Dias Roque, Kerzers. membre de la ZPV Bern, remporte un bon pour un livre d'une valeur de 40 fr.

SUR LES TRACES DE ...

Martine Paccard, «voltigeuse»



Martine Paccard conduit bus et trams, jour et nuit. De la stabilité dans les horaires serait bienvenue.

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Éprise de liberté et de solidarité, Martine Paccard, conductrice de bus et trams, s'est battue pour ouvrir un chemin, offrir un avenir à ses 5 enfants et défendre ses collègues.

Elle ne paie pas de mine Martine Paccard. Elle n'élève pas la voix et ne fait pas de grandes théories. Bien sûr, on peut repérer ses cheveux noirs, ses grandes boucles d'oreille et un regard intense qui vous font dire qu'il y a une sacrée détermination chez elle. « Dans une négociation avec la direction des transports publics genevois (TPG) où elle est conductrice de bus et de tram et membre du comité SEV-TPG, on ne la remarque pas tout de suite, nous dit Valérie Solano, secrétaire syndicale. Mais quand elle sent que c'est le bon moment, qu'elle voit une faille, elle prend la parole. Et ses arguments portent. Elle dit pourquoi c'est quasiment impossible d'organiser une vie familiale et sociale quand on ne connaît ses horaires de travail que 4 jours à l'avance. »

Depuis dix ans qu'elle travaille aux TPG, Martine a presque toujours été une « voltigeuse ». C'est ainsi que l'on nomme cette partie du personnel qui n'a pas d'horaires précis, qui remplit les trous des collègues malades. On lui a promis que ce serait provisoire. Quelques années au début et puis viendra quelque chose de moins précaire... Les années ont passé et rien n'est venu. Martine continue à se battre. En effet, elle en a vu d'autres et, aujourd'hui, il n'y a plus grand-chose qui l'impressionne.

Montrer le bon exemple

Il faut dire que pour en arriver là où elle en est aujourd'hui, il lui en a fallu transgresser des lois. Des lois non écrites mais bien pesantes. Celles de la communauté des gens du voyage dont elle est issue et qui ne voit pas d'un bon œil une femme se remarier après la mort de son mari, travailler et s'engager : « J'étais sûrement un peu prédestinée à être rebelle. Car il y a des choses que je ne pouvais plus accepter. J'étais la femme à la maison. Il fallait que je me taise. Je me suis battue contre ça. Un jour je me suis réveillée et je me suis dit que ma vie devait changer. Je me suis séparée de mon 2e mari. J'ai laissé de côté le qu'en-dira-t-on. J'ai pris mes cinq enfants et je suis partie. J'ai voulu travailler pour leur montrer le bon exemple et leur donner l'opportunité d'évoluer autrement. »

Elle ne renie pas son milieu d'origine, mais ne veut en garder que les bons côtés : une certaine

liberté, un respect pour les aînés, les grands repas. « Je ne voyage plus. Mais ça reste toujours ancré. C'est dans mon sang, dans ma tête. C'est une fierté. Ce sont mes racines » dit-elle.

Sésame pour une nouvelle vie

Sans le soutien de sa communauté, les premiers temps sont difficiles, seule, sans métier, sans travail dans deux caravanes sans eau ni électricité. Avec deux filles et trois garçons à s'occuper. Par pur hasard, Martine tombe sur un journal où les transports publics font une grande campagne de recrutement. Conduire un bus lui semble facile, elle qui accroche sa caravane, fait de la route avec son camion et sa caravane. Comme elle est seule, elle a pu décrocher son sésame pour sa nouvelle vie : un permis de conduire. Elle devient donc conductrice de bus à Annemasse, en 2005. Elle croise souvent des chauffeurs TPG avec sa ligne qui passe la frontière. Après avoir démissionné en France, elle y postule et est engagée le 1er avril 2008.

Une deuxième famille

Elle commence à la voltige, comme tous les nouveaux. Avec l'ancienneté, elle pourrait prétendre à une vie un peu plus stable. Elle peut certes rapidement bénéficier d'un roulement, mais doit se contenter du seul libre mais pas évident : travail quasiment tous les week-ends et fins de service décroissant à 1h du matin, puis 22h, 18h et 14h. Elle peut alors compter sur l'aide de sa fille aînée. Martine a envie d'évoluer dans l'entreprise et passe alors son permis tram. De quoi diversifier ses journées. Mais les roulements y sont rares et elle redevient voltigeuse, sans même pouvoir donner une préférence de créneau horaire. « En tant que femme au travail et maman, c'est très difficile de s'organiser. Que les TPG arrêtent de nous flexibiliser et trouvent une solution pour que l'on puisse avoir une vie ! »

Le syndicat, un monde d'homme - avec 10% de femmes aux TPG -, l'effraie un peu au début. Un collègue la pousse, lui donne confiance et, en se battant pour les autres, lui donne envie. « Et là j'ai commencé à marcher sur la route syndicale. Je suis marquée au fer par notre grève de novembre 2014. J'y ai vécu des moments extrêmement intenses, humainement forts. La solidarité. Être ensemble. Ce moment où certains de mes collègues ont dépassé leurs peurs, gagnés par la force du collectif, reste gravé en moi. Je veux dire ici l'importance d'un syndicat qui est sur le terrain pour se défendre et aussi que nos collègues se syndiquent. » Avec la lutte syndicale au SEV, elle a pu se créer une deuxième famille et une communauté de cœur : « Ma vie sociale, je la fais ici. »

**PENDANT CE TEMPS,
DANS LE TRAIN...**

Maou



Suite à une agression contre un contrôleur, notre train est immobilisé pour une durée indéterminée...



Comment ça pour une durée indéterminée?!



Une agression? C'est violent quand même...

Il y en a qui sont pressés là!