



SEV N° 4

Le journal du Syndicat du personnel des transports



ÉDITO

Solidaires et unis, comme d'habitude!

Giorgio Tuti, président du SEV

▶ p. 4, 5 et 6

Au moment où ce journal paraît, nous sommes un peu plus habitué-e-s à ce ralentissement imposé par le Coronavirus.

Dans ce monde au ralenti, le personnel des transports publics est toujours là - même si l'offre est nettement réduite - en tant qu'acteurs et actrices du service public.

Jour après jour, une grande partie d'entre vous allez travailler pour garantir les prestations utiles à la population.

Cela ne veut pas dire que cela va de soi. Pour que le travail puisse être effectué, il est impératif que des conditions-cadre soient garanties.

Je ne le redirai jamais assez: la protection de la santé du personnel est la priorité absolue. Et cette tâche incombe aux employeurs. Ils doivent prendre les mesures néces-

saires de manière rigoureuse.

Pour protéger la santé des travailleurs et travailleuses, le SEV est intervenu sans relâche ces dernières semaines. Et ces interventions n'ont pu être efficaces que grâce à cette proximité entre l'appareil professionnel et les membres. Vous nous alertez, vous dénoncez les dysfonctionnements ou vous nous faites part de vos questions. Surtout ne changez rien! Il me tient à coeur de vous remercier pour votre engagement.

Je tiens aussi à remercier le personnel du SEV qui s'est adapté à cette crise. Malgré l'épidémie, le SEV est toujours joignable pour ses membres et assure ses prestations individuelles et collectives, comme d'habitude.

Tout n'est pas rose pour autant. Et nous avons encore du pain sur la planche pour éviter que la crise du

Coronavirus ne se fasse sur le dos des travailleurs et travailleuses. Personne ne doit perdre son emploi, qu'il soit fixe, temporaire ou saisonnier.

Nous veillons aussi aux questions de temps de travail. C'est dans le cadre du partenariat social que des solutions doivent être trouvées.

Nous exigeons aussi le versement du salaire à 100%. Cette revendication est évidente. Le maintien des revenus pour le plus grand nombre est aussi l'objectif central de l'Union syndicale suisse qui veut éviter les pertes du pouvoir d'achat et la déstabilisation complète de l'économie.

On ne peut bien sûr pas mesurer l'impact de cette crise. Mais il est important de rappeler que ce n'est qu'ensemble que nous la maîtriserons.

Solidairement!

Attractivité

ETC romandes : horaires et niveaux de salaire à améliorer rapidement!

2

FVP

Une pétition, un grand succès : plus de 23 000 signatures recueillies

3

MOB

Le SEV était sur le terrain lors d'une journée de syndicalisation

7

Le SEV est là pour ses membres

Infos utiles

La crise sanitaire a aussi un impact sur l'organisation du travail au SEV. Pour des raisons évidentes de protection de la santé de son personnel et de ses membres, le SEV favorise le télétravail de ses employé-e-s.

Le secrétariat central et les secrétariats régionaux sont fermés jusqu'à nouvel avis: néanmoins, si tu as des questions ou si tu souhaites nous contacter, tu trouveras toutes les informations pour nous contacter sur notre site web. Si tu ne trouves pas de personne de contact pour ta question, n'importe quel employé-e du SEV peut t'aider. Pour les cas moins urgents, tu peux contacter notre info mail : info@sev-online.ch.

Tes personnes de contact sont sur sev-online.ch



Pour éviter une pénurie de mécaniciens de loc et de chauffeurs de bus, les ETC romandes doivent rapidement améliorer horaires et niveaux de salaire.

CHAUFFEURS PNEU ET RAIL DES ETC

Attractivité en berne

13e rente AVS: signatures à l'arrêt

La suspension des délais applicables aux initiatives populaires fédérales et aux demandes de référendum au niveau fédéral décidée par le Conseil fédéral à cause de l'épidémie du Coronavirus a un impact sur la récolte de signatures en faveur de la 13e rente AVS. Depuis le 21 mars, il est interdit de récolter activement des signatures, mais aussi d'en mettre à disposition. Ainsi, il n'est plus possible de télécharger des feuilles de signatures sur notre site internet. L'envoi de listes de signatures par la poste est également interdit. Mais ce n'est que partie remise.

CFF Historic: oui aux négociations

Les employé-e-s de CFF Historic ont envoyé un signal clair à leur direction. 11 des 18 employé-e-s ont dit qu'ils souhaitaient que le SEV négocie une CCT avec leur employeur. Celui-ci avait résilié la précédente CCT pour fin 2019 estimant qu'un règlement suffisait. Le SEV avait saisi la chambre de conciliation car CFF Historic se refusait à négocier et a obtenu gain de cause. CFF Historic et le SEV ont donc décidé de sonder le personnel. Celui-ci a tranché le 12 mars. Prochaine étape: définir le mandat du SEV lors d'une assemblée... Encore un peu de patience.

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Depuis le début de l'année, de nombreux collègues du pneu et du rail de certaines ETC romandes nous ont fait part de leur raz-le-bol quant à leurs conditions de travail, l'organisation de leurs horaires et leurs niveaux de salaire qui rendent leurs professions de moins en moins attractives. Pour éviter une future pénurie, une revalorisation, à l'instar du LEB, est urgente.

Les plaintes de nos collègues qui n'en peuvent plus et songent sérieusement à changer d'employeur ou même de métier se sont multipliées depuis le début de l'année. « C'est normal. Bien trop souvent, les horaires de service sont construits avec une philosophie d'économie et non pas une philosophie du bien-être du personnel », fustige Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical au SEV. Le temps des injonctions des directions à « faire plus avec moins » et de prendre les minimums légaux comme la norme est terminé juge-t-il. Les économies budgétaires de certains cantons se sont traduites par des conditions de travail dégradées en termes de salaires et d'horaires. Ces plaintes émanent de nombreuses entreprises de transports concessionnaires (ETC) romandes.

Mécanos : les économies coûtent cher

« Deviens pilote de loco. » C'est avec ce slogan que la compagnie des Transports publics neuchâtelois (transN) invitait il y a un an les intéressé-e-s à une matinée d'information sur le métier. L'appel a attiré un nombreux public et l'entreprise annonçait fin novembre avoir déjà pourvu vingt des vingt-cinq nouveaux postes. L'entreprise a besoin de pilotes avec les prochains départs à la retraite et parce qu'elle développe ses capacités ferroviaires. Elle reprend par ailleurs des concessions des CFF ou en partenariat avec eux, dans le but, dit transN, d'augmenter sa masse critique. Mais, pour que ces nouvelles personnes ne quittent pas l'entreprise une fois formées, un effort devra être fait pour revaloriser la profession. Le différentiel en effet est très important avec les CFF, jusqu'à 15 000 francs par an en fin de carrière pour un mécanicien voie normale. Si transN a accéléré la progression salariale, il n'a pas augmenté le plafond salarial. Et nous ne parlons pas ici des indemnités. Les grilles salariales doivent être adaptées à la réalité du marché national. Les horaires irréguliers rendent difficile une vie sociale ou familiale. Là aussi les garde-fous en termes de temps de travail doivent être harmonisés selon la pratique nationale.

Le métier est exigeant et il n'est pas étonnant que certains le quittent: il faut faire preuve d'une plus grande résistance au stress tout en acceptant une certaine solitude. Par ailleurs, contrairement à la génération qui va partir à la retraite, les jeunes sont plus sensibles à la monotonie de petites lignes et rêvent de longues lignes. Etique craint en outre que cette sous-traitance progressive de lignes régionales des CFF en faveur d'ETC régionales ne favorisent pas de bonnes conditions d'engagement et dévalorise le métier. A la fin, les économies voulues par le canton coûtent très cher si les mécaniciens, dont la formation a des coûts importants, partent à la concurrence après quelques années.

Bus sous-traités... à des taxis

Et du côté des chauffeurs de bus? Parmi nos collègues, certains privilégient la qualité des liens tissés avec les usagers sur des lignes en campagne au détriment de la qualité des horaires en ville mais connaissent de plus grandes amplitudes (temps entre l'heure de prise de service et l'heure de fin de service) et des temps de travail effectif restreints.

Selon nos informations, au nom des économies de bouts de chandelle, le canton du Jura a décidé de supprimer certaines courses de bus moins fréquentées en les remplaçant par des partenariats publics-privés avec des compagnies de taxis. Cela touche les chauffeurs des Chemins de fer du Jura (CJ) qui assurent également des transports en bus. Non seulement cela est moins attractif pour les usagers et les touristes non-

motorisés, mais également, par ricochet, sur les conditions d'engagement des chauffeurs de bus. En rendant les horaires plus compliqués et aux limites minimales légales, qui ne laissent que très peu de place au temps libre pour les chauffeurs, on rend les places de travail moins attractives. Le SEV demande au contraire de créer l'offre pour développer la demande. Si l'on ajoute les problèmes déjà inhérents à la profession que révélait l'étude du SEV l'année passée (troubles du sommeil, problèmes digestifs et stress en forte hausse), on comprend le dépit de certains de ces chauffeurs. Les pressions financières ne permettent guère des horaires attractifs en devant travailler 6 jours sur 7. Et si l'on imagine un père divorcé, la garde des enfants le week-end n'est possible qu'en entamant les 63 jours de vacances à disposition. Si les CCT négociées par le SEV sont bonnes, ce sont leur mise en application au moment de la construction des horaires selon la logique des pressions financières qui péjore l'attractivité du métier pour des chauffeurs peu écoutés. L'absentéisme qui en découle coûte cher aux entreprises et plombe l'ambiance de travail.

Pour attirer de nouvelles recrues et conserver des collègues au savoir-faire précieux, les ETC romandes auraient tout intérêt, à l'instar du LEB, à revaloriser ces professions pour les rendre plus attractives! Les services publics « ne sont pas un coût, mais des biens précieux » comme l'a souligné mi-mars le président français Macron. Ce qui est vrai pour l'hôpital l'est aussi pour le transport public. Cet appel à sortir des impératifs de rentabilité doit être pris au sérieux.

Le bon exemple du LEB

Bonne nouvelle pour les mécanos de la compagnie de train du Lausanne - Echallens - Bercher (LEB): un accord conclu entre la direction et le SEV avec, notamment, une revalorisation très attendue des salaires vient d'être accepté par les employés du LEB. Elle fait suite aux demandes répétées du SEV, à la mobilisation de la section LEB et une certaine pression politique suite au passage chaotique de la cadence au quart d'heure. Cela résulte aussi d'une prise de conscience de la direction des Transports publics de la région lausannoise (TL) de la nécessité de rendre plus attractif le métier de mécano au LEB et de modifier l'intitulé de la profession vers une appellation plus conforme aux autres ETC: pilote de locomotive. Une évolution que suivent de près les pilotes du métro M1. Par ailleurs, l'accord conclu porte également sur un train de mesures revalorisant notamment les indemnités perçues par les pilotes de locomotives, un échelon supplémentaire pour les Chef de circulation-régulateur LEB et

de nouvelles indemnités annuelles pour reconnaître la polyvalence des métiers du LEB.

Depuis la reprise de la gestion opérationnelle du LEB, par les TL en 2013, le statut des « conducteurs du rail » - un métier nouveau pour les TL - restait une question épineuse. Une pétition lancée par le SEV signée par la quasi-totalité des mécanos en 2018 avait permis une amélioration spectaculaire de la planification des horaires.

Restait la question de leurs salaires. Dans le rapport commandé par le Conseil d'Etat en 2017 est ressorti le manque de réserve d'effectifs et un problème d'attractivité de la profession du fait du niveau salarial en deçà des autres entreprises du rail. Ressortait aussi le manque de connaissance de ce métier par les TL, seuls à les appeler « conducteurs de rail ». Une fois formés, les mécanos partaient vers d'autres entreprises de la région qui les payaient plus correctement. Que cet exemple puisse inspirer les autres ETC romandes!

ENGAGEMENT SYNDICAL

Plus de 23000 signatures pour les FVP



Vivian Bologna
Vivian.bologna@sev-online.ch

Alors que la Suisse vit au ralenti depuis des semaines, difficile d'aborder d'autres sujets que la crise du Coronavirus. Pourtant, il est important de faire le point sur la récolte des signatures de la pétition «Touchez pas aux FVP» que le SEV a lancée début février. La mobilisation des militant-e-s a été exceptionnelle. Avec plus de 23 000 signatures, l'objectif est largement atteint! Passer ce résultat sous silence serait aussi absurde que d'en faire des tartines.

«Les feuilles de signatures sont rentrées à une vitesse incroyable!», se réjouit le vice-président Christian Fankhauser, responsable du dossier des FVP au sein du SEV. «Chaque membre a reçu une feuille à remplir avec l'envoi de la carte de membre, les sections se sont aussi mobilisées pour faire signer cette pétition. Le résultat est là: plus de 23 000 signatures!»

Ce chiffre n'étonne pas Christian Fankhauser qui oeuvre étroitement avec l'entier de la direction et Vincent Brodard pour que les travailleurs et travailleuses des transports publics puissent conserver ces facilités de voyage. «En nous engageant dans cette lutte, nous étions convaincus que nos membres mais aussi les non-syndiqués allaient signer et faire signer. Les raisons sont relativement simples. Les FVP ne sont pas un cadeau mais une composante du salaire qui doit donc être déclarée aux impôts par le personnel concerné tout comme par les retraité-e-s. Et pour les retraité-e-s, l'axe de défense était clair et absolument défendable. Comme les FVP faisaient partie de leur salaire, elles sont donc partie intégrante de leur rente. On peut encore l'expliquer autrement. Le salaire aurait été plus élevé sans les

FVP, donc la rente aussi! C'est un raisonnement des plus logiques.» Il balaye aisément les critiques liées aux prétendus avantages dont jouiraient éhontément le personnel actif, les retraité-e-s et leur entourage.

Des commentaires à la pelle!

Avec les plus de 23 000 signatures obtenues, Christian Fankhauser a reçu aussi une foule de commentaires intéressants. Nous en avons choisi quelques-uns qui nous semblent décrire l'humeur des signataires des quatre coins du pays. «J'enrage des attaques contre les FVP. Les éventuels bénéfices comptables de cette attaque sont maigres en relation au dégât d'image et à la dégradation de l'ambiance sociale chez les actifs et les retraités.» Un autre membre va dans la même direction: «Au fond, il

est probable que ceux qui ont un AG-FVP ne l'utilisent pas pleinement, alors qu'ils en paient tout de même une partie à laquelle vient encore s'ajouter la hausse d'impôt. Une disparition des FVP nuirait donc sûrement financièrement davantage au rail et aux impôts que leur maintien.»

Les dégâts d'images ne sont pas les seuls à être évoqués. En cette période de changement climatique, certains signataires n'oublient pas de le mentionner: «J'achète un AG-FVP parce que c'est bon marché et agréable, mais financièrement ce n'est guère rentable surtout parce que je possède aussi une voiture. Si les rabais devaient être abolis, j'utiliserais donc davantage ma voiture. Au nez et à la barbe du changement climatique. Et nombre de personnes en feraient de même, ce qui serait dommageable pour les transports publics.»

Mais c'est bien le sentiment d'injustice qui prévaut chez la plupart des collègues qui fustigent l'Office fédéral des transports de vouloir les

priver de leur dû alors qu'il est toujours plus difficile de joindre les deux bouts en tant que retraité-e-s: «Les primes des caisses maladie augmentent toujours et on veut encore péjorer notre pouvoir d'achat en nous enlevant nos FVP. Que l'OFT s'occupe d'abord de ses devoirs prioritaires.»

Et maintenant?

Crise du Coronavirus oblige, la suite des événements est floue. Les FVP sont régies par une convention entre l'Union suisse des transports publics (UTP) et les syndicats/associations professionnelles. L'UTP planche actuellement sur une solution pour satisfaire aux demandes de l'Office fédéral des transports, qui souhaite notamment que les ayants droit soient moins nombreux et que la transparence de ces coûts dans les comptes des entreprises de transport soit garantie.

Le SEV est désormais bien armé avec ces 23 000 paraphes pour faire pression sur l'UTP lors des négociations à venir.

«Les feuilles de signatures sont rentrées à une vitesse incroyable. Le résultat est là: plus de 23 000 signatures!»

CHRISTIAN FANKHAUSER
Vice-président SEV

+

-

Les **mécaniciens BLS** se sont battus et ont obtenu des améliorations. L'an dernier, une lettre ouverte munie de plus de 470 signatures avait été adressée à la direction et au Conseil d'administration par la section LPV-BLS. Les signataires craignaient que les mesures du programme d'économies Best Way ne péjorent la qualité et la sécurité des prestations et que la fonction de mécanicien ne perde de l'attrait au BLS. Les améliorations concernent l'engagement de nouveaux mécanos et le temps de travail.

Fairlog, l'alliance des syndicats SEV, syndicom et Unia pour la logistique et le transport routier est extrêmement préoccupée par le fait que le **Conseil fédéral** a assoupli les règles de protection des chauffeurs. Elle prescrit également que les coursiers pour les services de livraison à domicile doivent travailler le dimanche – sans aucune compensation. Cette décision aggrave encore la situation des salariés. De telles mesures sont inacceptables sans l'implication des salariés concernés et de leurs syndicats.



GIORGIO TUTI répond

1er Mai annulé, mais

? Que se passera-t-il le 1er Mai avec la crise du coronavirus? Est-ce que les manifestations auront lieu?

Dans de telles circonstances on ne peut évidemment pas planifier de manifestations. C'est pourquoi les événements et rassemblements prévus dans toute la Suisse le 1er Mai sont annulés. C'est la première fois qu'une telle chose arrive! C'est une décision douloureuse mais vu la situation, elle est indispensable. La priorité va à la protection de la santé de toutes et tous. De plus, les syndicats doivent se concentrer sur le combat pour la sécurisation des places de travail et des salaires pendant cette crise. En clair: personne ne doit perdre son emploi, qu'il s'agisse d'un poste fixe, de durée limitée ou saisonnier. Et pendant toute la durée de la crise, les salaires doivent être versés à 100%. C'est ce que nous demandons aux CFF et dans les ETC et le domaine de l'aviation.

On voit qu'une fois de plus, les personnes avec des emplois précaires et de durée déterminée et celles qui sont le moins bien payées seront le plus durement touchées par les conséquences de la crise. Pourtant, on se rend compte que beaucoup de ces professions sont essentielles pour le fonctionnement du système: sans ces personnes notre approvisionnement de base ne survivrait pas. C'est pourquoi il est d'autant plus important aujourd'hui que les travailleuses et travailleurs adhèrent à un syndicat!

L'annulation des manifestations ne veut toutefois pas dire que le mouvement syndical renonce à célébrer dignement la Journée internationale des travailleuses et travailleurs. Actuellement des idées d'alternatives sont étudiées pour bien marquer cette journée de lutte en faveur de meilleures conditions de vie.

As-tu une question pour Giorgio ou un-e autre membre de la direction? Ecris-nous à journal@sev-online.ch.



PANDÉMIE

Montagnes touchées

Markus Fischer Les remontées mécaniques sont à l'arrêt. Le Chemin de fer du Gornergrat (GGB) fait partie des compagnies avec lesquelles le SEV entretient de bonnes relations de partenariat social sur la base d'une CCT. «Le GGB a fait une demande de chômage partiel car beaucoup de monde ne peut plus travailler puisque l'exploitation est suspendue», explique le secrétaire syndical SEV Manuel Avallone. «Nous sommes en contact avec la direction et allons discuter au début avril des questions ouvertes, concernant par exemple les comptes de temps, l'objectif étant de trouver un accord. Le SEV est bien entendu à disposition des membres pour toute question ou en cas de problème.»

Par contre, pour le SEV, il est plus compliqué d'accompagner les entreprises qui ne veulent pas entendre parler de partenariat social. Pourtant c'est là que l'on peut redouter les décisions arbitraires. Le groupe

des Chemins de fer de la Jungfrau (JB) en fait partie. Certaines correspondances sont assurées, en particulier pour la desserte des zones habitées, mais le trafic touristique est au repos. Il y a encore tout juste quelques révisions à réaliser jusqu'à la fin de la saison. Les JB ont fait une demande de chômage partiel pour la plus grande partie de leurs 1000 employé-e-s. «Tout le monde devra continuer à recevoir le plein salaire, les employés qui ont un salaire-horaire recevront un montant correspondant à la moyenne des derniers mois», souligne la secrétaire syndicale Susanne Oehler. «Une compagnie aussi saine sur le plan financier ne doit en aucun cas répercuter le risque sur les salaires, ni obliger le personnel à prendre des vacances ou à sacrifier les heures accumulées sur les comptes de temps. Si quelqu'un doit accepter de faire certains sacrifices, ce sont les actionnaires, au niveau de leurs dividendes!»



SWISS

Assurer jobs et salaires



FI A cause du coronavirus beaucoup d'avions ne volent pas et Swiss subit d'énormes pertes. «La Confédération doit prouver par son aide financière qu'elle est consciente de l'importance de Swiss pour l'économie nationale», déclare le secrétaire syndical SEV Philipp Hadorn, président de SEV-GATA, la branche de l'aviation du SEV. «Durant cette crise c'est Swiss qui rapatrie les Suisses bloqués à l'étranger et transporte le matériel médical. Lors du grounding de Swissair en octobre 2001, en participant à la création de la nouvelle compagnie la Suisse a établi clairement que l'aviation était importante pour le système. Mais bien sûr, cette aide financière doit être cadrée par des conditions claires.»

Et Philipp Hadorn de préciser: Swiss doit être protégée d'une sortie de ressources vers sa maison-mère. Elle doit s'assurer de pouvoir conserver au-delà de la crise le savoir-faire de

son personnel en garantissant les emplois pour reprendre en temps voulu l'exploitation aérienne. Et elle doit aussi maintenir le pouvoir d'achat de son personnel. «Au vu de l'excellent résultat obtenu en 2019, Swiss peut et doit garantir au personnel au sol les pleins salaires durant toute la période de chômage partiel – sachant que la caisse de chômage paiera 80 % des salaires, elle doit donc verser les 20 % restants. Le personnel au sol de Swiss, en acceptant les modalités pour surmonter cette crise ainsi que la prolongation de la CCT (qui devrait être améliorée) à fin 2021, a déjà fait de grands sacrifices, sans parler des concessions faites lors des crises précédentes.»

Le SEV est satisfait d'apprendre que le chômage partiel a été accordé immédiatement à Swiss. Il espère que l'aide financière nécessaire sera rapidement octroyée aux conditions prévues.

Situation critique aussi chez Swissport et ISS

Suite à la fermeture des frontières, les employé-e-s de l'aéroport de Genève ont été confronté-e-s à des scènes chaotiques entourés de centaines de gens sans respect des mesures de distanciation. Swissport et la direction de l'aéroport ont tardé à mettre en place des mesures de protection, malgré les exigences des syndicats.

Avec une activité quasi nulle, les 5000 employé-e-s de la société en Suisse travaillent à temps partiel. Le chômage partiel représentant une perte de 20% du salaire, le SEV exige des compensations: les employé-e-s ne doivent pas être les seuls à payer le prix de cette crise! Les entreprises ISS et ENGIE ont annoncé qu'elles couvriraient cette perte de 20% des salaires pour le mois de mars aux employé-e-s de l'aéroport. La direction de Swissport prétend qu'elle n'en a pas les moyens. Difficile à dire au vu de sa comptabilité plus qu'opaque. La direction ne re-

nonce pas au versement de ses bonus, mais le reporte. Le SEV avait exigé que les employé-e-s auxiliaires bénéficient du chômage partiel au même titre que les employé-e-s fixes. Suite à notre demande, les employé-e-s auxiliaires payé-e-s à l'heure devraient être indemnisé-e-s selon la moyenne d'heure effectuée en 2019. Cependant, de nombreux employé-e-s auxiliaires ont fini l'année avec des heures négatives et le SEV exige que ces heures soient aussi payées. «Les heures contractuelles des auxiliaires doivent être mensualisées», exige Pablo Guarino du SEV à Genève. Une annualisation n'a plus de sens aujourd'hui, le travail est «perdu» et ne sera pas rattrapé dans le courant de l'année. Les heures prévues sur le contrat doivent être respectées, c'est la loi! Pour lui, «au vu de la précarité de ces emplois, Swissport doit améliorer le statut de ce personnel en le mensualisant.» ysa



CORONAVIRUS

La santé du personnel, priorité absolue



Chantal Fischer, Vivian Bologna
journal@sev-online.ch

La santé du personnel des transports publics est la priorité numéro 1 du SEV. Tant dans les ETC qu'aux CFF, le SEV défend les intérêts des travailleurs et travailleuses. Tour d'horizon non exhaustif de ce qui a été obtenu et des revendications encore pendantes.

«Nous intervenons dans toutes les entreprises pour qu'elles prennent toutes les mesures nécessaires à la protection de la santé du personnel. Et si ce n'est pas possible, alors notre position est claire: le travail ne peut pas être poursuivi.» Responsable des dossiers CFF et vice-présidente du SEV, Barbara Spalinger insiste sur ce message. «Les collaborateurs et collaboratrices sont au front parce qu'ils et elles font partie du service public. Les transports publics continuer de fonctionner malgré la chute drastique de l'offre consécutive du ralentissement économique et l'appel du Conseil fédéral à faire du home-office.» Toutes et tous n'ont pas la possibilité de télétravailler. Pour ceux qui ne le peuvent pas, l'employeur doit garantir que les mesures sanitaires respectent strictement les recommandations de l'Office fédéral de la Santé publique.

Barbara Spalinger ajoute: «Quant aux personnes qui font partie d'une catégorie à risques définie par l'OFSP (hypertension artérielle, maladie cardio-vasculaire, maladie chronique des voies respiratoires, faiblesse immunitaire due à une maladie ou à une thérapie, cancer), vous ne devez plus vous rendre à votre lieu de travail et en cas de doute appeler la hotline CFF pour les personnes à risques. Faites valoir vos droits et posez vos questions auprès de vos supérieurs et tenez-vous au courant si vous rencontrez des difficultés ou recevez des réponses insuffisantes. La santé n'a pas de prix et le SEV est là pour vous défendre.»

Et force est de constater que dans certains secteurs des CFF, il y a encore du pain sur la planche.

Les yeux rivés sur les chantiers des CFF

Urs Huber est responsable des dossiers de la Division Infrastructures au SEV. «Sur pression du SEV, nous avons obtenu la fermeture de la plupart des gros chantiers dès le 19 mars. Seuls les chantiers utiles au bon fonctionnement de l'exploitation ferroviaire sont

maintenus. Nous avons aussi dû intervenir à propos de beaucoup de travaux d'entretien qui nous ont été annoncés. Nous échangeons quotidiennement avec les CFF sur différentes situations qui nous sont signalées, en conséquence certains travaux sont modifiés, voire suspendus. Nous avons mis une forte pression sur les CFF car des collègues ont fourni des preuves de situations sanitaires non conformes, à commencer par des véhicules transportant des ouvriers au chantier plein comme des oeufs, en totale contradiction avec la nécessaire distance sociale.» Ce problème est particulièrement aigu chez les entreprises tierces qui ont obtenu des mandats des CFF. «Elles semblent souvent se moquer des réglementations de sécurité et de temps de travail. On a l'impression qu'elles travaillent à n'importe quel prix !»

Le SEV et la sous-fédération des Travaux ont déposé une nouvelle revendication demandant que sur chaque chantier soit désignée une personne chargée de garantir les mesures de protection de la santé en lien avec le Coronavirus. Cette requête a été acceptée, sauf pour les chantiers avec très peu d'ouvriers.

Des mesures aux Centres d'exploitation

Les Centres d'exploitation (CE) ne peuvent pas être fermés, sinon le trafic ferroviaire serait à l'arrêt. Le télétravail est bien souvent impossible, la gestion du trafic étant gérée par les centres d'exploitation.

▶ Notre dossier sur le Coronavirus sur sev-online.ch/corona-fr

Dans les CE, diverses mesures ont été prises pour protéger la santé du personnel. Par exemple, les équipes sont moins étoffées dans les salles de commandes et des secteurs entiers prennent leurs quartiers dans les salles de cours.

Le SEV et la CoPe suivent le dossier en permanence. Vos remarques sont les bienvenues en tout temps.

Des lingettes... aux vitres de protection

Dans les ateliers industriels, le respect des normes de sécurité a été quelque peu problématique. «Nous avons été contactés par des collègues qui estimaient que les recommandations de l'OFSP n'étaient pas respectées», relève René Zürcher et Jürg Hurni.

De manière générale, au sein de la Division Voyageurs, la communication et l'action ont été pointées du doigt ces dernières semaines. «Des collègues ont reçu six lingettes... Et le désinfectant pour les mains n'a pas été distribué en suffisance», poursuit Jürg Hurni. «En outre, des employé-s ont reçu des produits anti-bactériens alors que la pandémie est virale. Cela peut prêter à confusion sur l'efficacité du produit», poursuit René Zürcher. A noter tout de même que les mécaniciens recevront des lingettes imprégnées jetables pour désinfecter la cabine et qu'ils peuvent faire usage de leur véhicule privé s'ils ne souhaitent pas se déplacer en taxi et seront remboursés.

Du côté de la vente, des plexiglas ont été installés suite à la demande du SEV. Au Tessin, tous les points de vente sont fermés, l'exception de Bellinzzone et Lugano. Quant aux agents de train, ils n'effectuent plus de contrôles mais sont présents dans les trains pour garantir la sécurité des voyageurs, pour autant qu'il y en ait...

Temporaires mieux protégés

La situation des temporaires semble s'améliorer. «Ils ont droit au chômage partiel. Nous allons veiller à ce que personne ne perde son job. Nous avons eu écho de situations de personnes temporaires licenciées. C'est inadmissible! Elles peuvent s'adresser à nous pour être défendues. En outre, on a signalé aux CFF qu'ils doivent intervenir auprès des employeurs des personnes temporaires afin qu'ils gardent leur personnel. Les CFF vont intervenir», précise Barbara Spalinger.

Hausse du trafic marchandises

Contrairement à certaines prédictions concernant le trafic marchandises qui pourrait subir des pertes massives durant cette situation de crise, quelques entreprises se retrouvent avec un surcroît de trafic. Chez CFF Cargo toutefois ceci ne suffit pas à détendre la situation. Il est question de chômage partiel, les CFF examinent cette possibilité aussi pour leurs filiales.

Naturellement, dans cette branche aussi les mesures du Conseil fédéral doivent être appliquées, ce qui est fait sans gros problèmes, selon nos informations. La situation est prise très au sérieux et les mesures d'hygiène sont appliquées consciencieusement. Voici quelques précisions:

CFF Cargo

- La protection de la santé a la priorité chez CFF Cargo. A l'extérieur, dans la surface, les mesures d'hygiène doivent aussi être appliquées. Des campagnes d'information sont faites à ce sujet.
- D'autres tâches sont confiées selon les possibilités aux collaboratrices et collaborateurs qui, au vu du risque élevé, ne peuvent plus effectuer leurs tâches habituelles.
- Actuellement il n'y a pas de problème découlant des absences pour raison de maladie, les tâches peuvent être accomplies sans restriction.
- Les formations qui ne sont pas nécessaires pour la bonne marche de l'exploitation ont été annulées, ce qui pourra amener des retards dans l'application de certains projets.

CFF Cargo International

- Le personnel doit si possible éviter la présence de plusieurs personnes dans la cabine de conduite.
- Les discussions avec le personnel de relève doivent si possible avoir lieu à l'air libre et non pas dans la cabine de conduite.
- Les mécaniciens de locs qui doivent effectuer un trajet de service durant les heures de pointe peuvent prendre un taxi avec l'accord de la centrale de contrôle, au lieu d'utiliser les transports publics.
- Le télétravail est recommandé pour tout le personnel qui peut effectuer son travail également depuis la maison. Les séances se font si possible par les canaux numériques.

BLS Cargo

- Les mécaniciens de locs doivent éviter les contacts personnels lors des changements d'équipes, de la remise des documents pour le fret, etc.
- Les temps d'attente doivent se passer si possible dans la loc. Si ce n'est pas possible, le personnel concerné doit se rendre dans la salle réservée aux mécaniciens de locs. Les locaux de pauses ont été séparés afin de réduire les contacts dans la mesure du possible.
- Il y a eu un problème avec le liquide de désinfection qui a disparu des cabines de conduite. BLS a maintenant fabriqué son propre désinfectant et a distribué des flacons au personnel.
- Les collaboratrices et collaborateurs qui font partie des personnes à risque doivent rester à la maison.

DB Cargo CH

- Les collaboratrices et collaborateurs ne passent plus de nuit au Tessin.
- Le mécanicien ou la mécanicienne de locs doit être seul.e dans la cabine de conduite.
- Le personnel n'effectue plus de tours en Allemagne.

Temps de travail dans les ETC: le partenariat social est central

Au sein des ETC, le vice-président du SEV Christian Fankhauser entend défendre bec et ongles le partenariat social: «Si des entreprises entendent prendre des décisions sans nous consulter, nous reviendrons à la charge, notamment sur les questions de temps de travail. Nous exigeons un gel des compteurs au mois de mars et la planification de mars doit être garantie malgré le changement d'horaires dans l'offre des transports publics.» Pour celles qui ont recours au chômage partiel, «le salaire doit être versé à 100%», poursuit Christian Fankhauser. Et pas question de supprimer des emplois de personnel à l'heure en prétextant le Coronavirus.

Et pour toute question ou remarque, le SEV est à disposition des ses membres qu'il invite à annoncer toute problème.

Il est encore plus important d'être unis durant les périodes difficiles. **Adhère** au SEV sur sev-online.ch ou scanne le **code QR**.

NAVIGATION
Eaux calmes

Chantal Fischer Comme la plupart des lignes de la navigation de Suisse sont considérées comme du trafic touristique, elles ont été en grande partie supprimées suite aux mesures du Conseil fédéral.

La CGN a cessé son trafic touristique. Elle continue cependant à maintenir le trafic transfrontalier avec la France, que de nombreux travailleurs utilisent pour se rendre au travail, notamment dans les hôpitaux. Au Tessin l'offre est réduite et le début de la saison repoussé.

La ligne Lucerne-Beckenried de la Société de navigation du lac des Quatre-Cantons (SGV AG) a été maintenue quelque temps mais depuis le 28 mars tout est à l'arrêt.

Au Tessin également, l'offre est réduite et le début de la saison a été reporté. Cela s'applique également à URh (Untersee et Rhin) et à la SBS AG (navigation sur le lac de Constance). Il n'est pas surprenant que cette dernière ne vive pas vraiment le partenariat social, même durant cette crise, et adopte des mesures sans consulter le SEV.

Afin de pouvoir continuer à payer les salaires, les compagnies de navigation ont annoncé le chômage partiel ou envisagent cette mesure. Pour le SEV, la demande centrale est qu'aucun employé ne soit licencié à la suite de cette crise. En outre, «le salaire doit être garanti à 100 % pendant le chômage partiel». Le SEV est en pourparlers avec les entreprises.

GASTRONOMIE FERROVIAIRE

Entreprises responsables

Markus Fischer A cause du covid-19, depuis le 14 mars dans les trains CFF les quelque 100 voitures-restaurants et voitures-bistros d'Elvetino SA sont fermées. Sur les 720 collaboratrices et collaborateurs, toutes celles et ceux qui ont plus de 60 ans sont libérés du service jusqu'au 26 avril. Les autres ont dû vider la nourriture des voitures les 15 et 16 mars et sont régulièrement sollicités pour le nettoyage des voitures. Tout le monde doit être accessible par téléphone de 8 heures à 18 heures et consulter les communications sur le smartphone d'Elvetino entre 11 heures et 17 heures. Les CFF continuent de verser le plein salaire à tous jusqu'au 26 avril. Celles et ceux qui ont un salaire-horaire reçoivent un salaire moyen calculé sur la base des 12 derniers mois. Des négociations sur ce qui va se passer dès le 27 avril sont en cours. Le SEV et Unia ont refusé qu'Elvetino impose de prendre des vacances pour une durée de 5 à 10 jours, d'autant plus qu'Elvetino n'a rien voulu promettre au sujet d'une protection contre le licenciement. On ne sait pour l'instant pas si une demande de chômage partiel va être faite. Car pour la Confédération cela ne change pas grand-chose que ce soient les CFF, propriétaires à 100 % d'Elvetino et appartenant eux-mêmes à 100 % à la Confédération, qui versent les salaires ou qu'ils soient versés par la caisse de chômage. «Ce serait vraiment mesquin de baisser encore le salaire du personnel Elvetino, qui n'est déjà pas très élevé, afin que le covid-19 coûte moins cher à la Confédération», déclare le secrétaire syndical SEV Mario Schmid.

Les stewards des voitures-restaurants du Glacier Express sont aussi peu payés. Pour ces personnes, l'employeur Panoramic Gourmet SA a fait une demande de chômage partiel puisque les trains du Glacier Express ne peuvent plus circuler à cause du covid-19. Le SEV a demandé au RhB et au Matterhorn Gotthard Bahn, qui exploitent ensemble le Glacier Express, de compléter les indemnités de chômage partiel des stewards afin qu'ils obtiennent le 100 % de leur salaire.



Team d'assistance judiciaire
du SEV

Emma est jeune, dynamique et elle réussit dans la vie. Son employeur en est conscient et veut lui faire grimper les échelons. Mais il y a un hic: à son entrée dans l'entreprise Emma est déjà membre d'un syndicat. Son supérieur lui fait comprendre à demi-mot que ceci n'est maintenant plus nécessaire, voire superflu car si elle fait partie des cadres dirigeants, elle représente l'employeur et en conséquence, elle a certains devoirs envers l'entreprise.

Est-ce que le fait de faire carrière s'oppose réellement à un engagement syndical? Que toutes celles et ceux qui ont déjà préparé leurs arguments idéologico-politiques prennent le temps de réfléchir un instant car là n'est pas la question. Ce qui suit s'adresse à toute personne qui craint un conflit de loyauté avec l'entreprise et qui renoncerait à cause de cela à être syndiquée.

Le point commun entre la sphère dirigeante et les simples membres du personnel est leur statut juridique d'employés. Tout le monde doit pouvoir vivre convenablement de son salaire sans pour autant se

ruiner la santé. Et chaque employé se veut d'obéir à son employeur puisqu'il est dépendant de son salaire. Dans cette position il est trop faible pour défendre efficacement par lui-même ses intérêts envers son employeur. Une chose devrait être évidente pour tout le monde: l'union fait la force et les intérêts communs peuvent être mieux défendus sur le plan collectif. Une telle protection est mentionnée dans la Constitution fédérale: les travailleurs ont le droit de s'allier et s'associer afin de défendre ensemble leurs intérêts communs. Cette liberté de coalition n'est pas seulement valable vis-à-vis de l'Etat mais aussi de l'employeur.

Tous les actes juridiques, qu'il s'agisse de contrats, de directives internes ou d'accords, etc, qui limitent la liberté de coalition ou qui vont à son encontre sont ainsi caducs. Depuis l'engagement jusqu'au départ de l'entreprise, le personnel doit bénéficier d'une protection de la personnalité de la part de l'employeur. Ceci concerne aussi les membres des syndicats. L'employeur n'a pas le droit de discriminer un membre d'un syndicat par rapport à d'autres employés qui ne sont pas syndiqués. Cela est valable en particulier pour les membres qui s'enga-

gent activement dans l'entreprise sur le plan syndical. Il est donc par exemple illégal de tenir des listes noires des gens qui sont membres des syndicats dans le but de s'en débarrasser.

En d'autres termes: la discrimination avérée ou l'évincement des membres de syndicats représente des atteintes à la personnalité contre lesquelles les collaboratrices et collaborateurs concernés peuvent porter plainte. Les licenciements prononcés à cause d'un sociétariat dans un syndicat ou d'un activisme syndical dans l'entreprise sont considérés comme abusifs. Dans un tel cas, l'entreprise se verrait contrainte à verser une compensation au membre du syndicat. Avec un contrat de travail de droit public, un licenciement abusif peut avoir comme conséquence la poursuite du travail pour le membre du syndicat.

Donc voici notre recommandation à Emma et à tous les jeunes cadres dynamiques: en tant que membre d'un syndicat, vous ne vous trouvez pas en situation de conflit de loyauté avec votre employeur. Car vous ne représentez pas le syndicat mais vos propres intérêts en tant qu'employé-e. Et votre employeur n'a pas le droit de limiter ni d'empêcher ce dessein.

ANGLE DROIT

Faire carrière malgré son engagement syndical?

FAQ CORONAVIRUS

Tes droits en tant qu'employé-e

SEV
journal@sev-online.ch

La propagation du coronavirus a de grandes répercussions sur notre environnement professionnel. Tu trouveras ci-après nos réponses aux principales questions. La liste complète se trouve sur notre site internet sous sev-online.ch/coronavirus.

A ma place de travail les mesures de protection de la santé ne sont pas respectées. Que puis-je faire?

L'employeur doit tout faire pour protéger la santé dans le respect strict des directives de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP). S'il ne le fait pas alors notre position est claire: le travail ne peut pas être poursuivi (voir aussi pages 4/5). Faites valoir vos droits auprès de vos supérieurs et posez-leur vos questions, et tenez-nous au courant si vous rencontrez des difficultés ou recevez des réponses insuffisantes. Vos remarques sont les bienvenues en tout temps. Vous trouvez toutes les coordonnées des personnes de contact sur sev-online.ch.

Est-ce que mon employeur peut me forcer à compenser mes heures supplémentaires?

Non, dit le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco): un employeur ne peut en principe pas contraindre un travailleur à compenser des heures supplémentaires par du temps libre. La compensation des heures supplémentaires par du temps libre requiert l'accord de l'employeur

et du travailleur. Tous deux doivent s'entendre sur le principe de la compensation, sur le moment où elle a lieu et sur sa durée. L'employeur doit apporter la preuve de l'accord du travailleur. Il en va de même avec la récupération du solde du temps variable.

Est-ce que mon employeur peut me forcer à prendre mes vacances?

Non, ceci n'est pas autorisé. Si l'employeur renvoie un employé à la maison, il s'agit d'une situation de «demeure» au sens de la loi et l'employeur doit de toute façon payer le salaire. L'employeur peut déterminer le moment des vacances avec l'accord de l'employé mais il ne peut pas les imposer.

En cas de pénurie de personnel, l'entreprise peut-elle réduire la durée des tours de repos?

Pour nos collègues soumis à la Loi sur la durée du travail (LDT), l'article 18 de son ordonnance (OLDT) autorise des exceptions et permet de réduire le tour de repos jusqu'à 9 heures au lieu de 12, en cas de manque de personnel par suite de maladie. Mais pour cela il faut une convention avec les employés participants ou leurs représentants, précise l'OLDT. Une telle convention est également nécessaire si l'entreprise prolonge exceptionnellement la durée du tour de service jusqu'à 15 heures en cas de manque de personnel par suite de maladie (art. 15 al. 3 OLDL). Selon l'art. 4 LDT, la durée maximale du travail dans un même tour

de service est fixée à 10 heures, toutefois des exceptions sont possibles en cas d'impérieuses raisons (art. 5 LDT).

Je fais partie d'un groupe à risques. Puis-je rester à la maison pour me protéger?

Les personnes de plus de 65 ans font partie des groupes à risque ainsi que celles qui souffrent de maladies particulières (hypertension, diabète, maladie cardio-vasculaire, maladie chronique des voies respiratoires, maladie ou thérapie qui affaiblit le système immunitaire, cancer). Selon l'Ordonnance 2-COVID 19 de la Confédération, l'employeur doit permettre à ses employés de travailler à la maison. Si ce n'est pas possible en raison de la nature de l'activité ou parce qu'il est impossible de mettre les mesures adéquates en place, l'employeur doit alors garantir les mesures d'hygiène et la distance sociale. S'il ne peut offrir ces garanties, l'employeur doit alors octroyer un congé payé aux employé-e-s à risques. La protection du personnel à risques a été fortement réduite lors de la modification de l'ordonnance du 20 mars. L'Union syndicale suisse demande un retour à la formulation d'origine: pour le personnel à risques seuls le télétravail et le congé payé doivent s'appliquer. A priori, dans notre branche, c'est encore l'ancienne ordonnance qui s'applique.

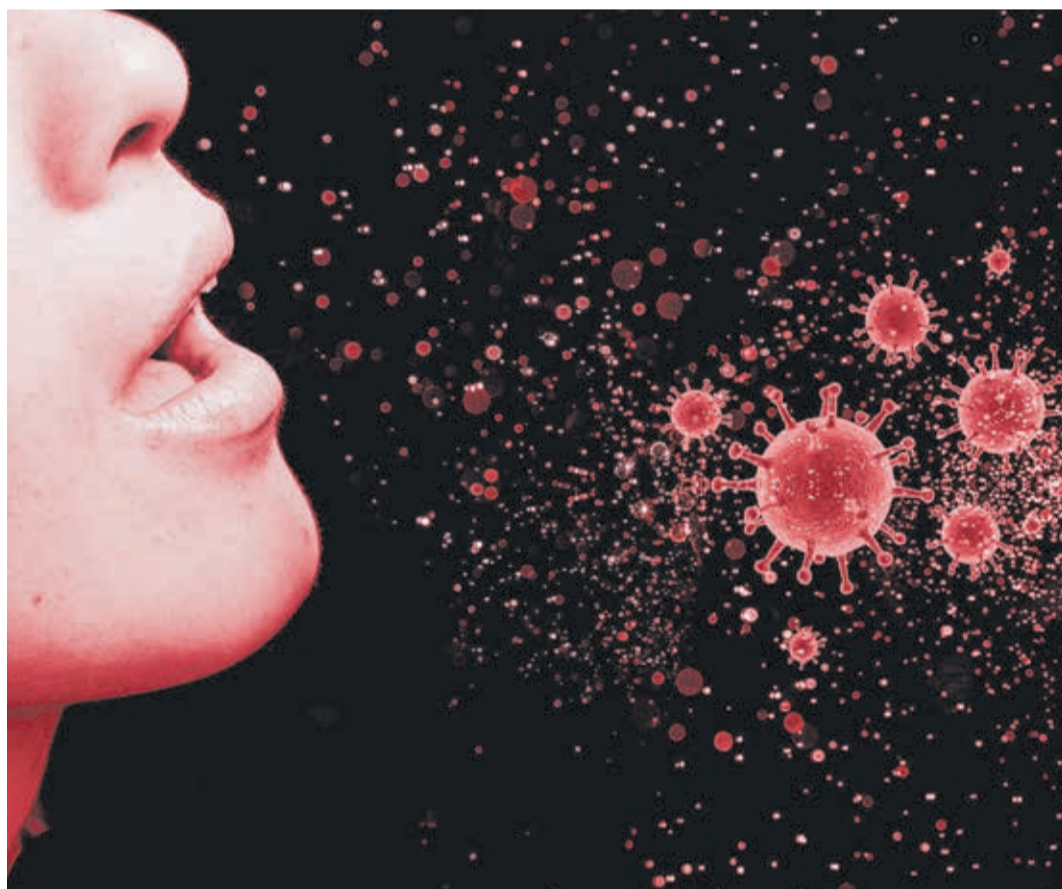
Je fais actuellement du télétravail. A quoi faut-il faire attention?

Le Conseil fédéral et l'OFSP recommandent de travailler à la maison partout où cela est

possible. Mais ce qu'il est important de savoir, c'est que le télétravail tombe aussi sous le joug de la Loi sur le travail (LTr). Ainsi toutes les prescriptions de la LTr doivent être respectées (interdiction de faire du travail de nuit et du dimanche, temps de repos, pauses). Il est également important de fixer des heures de travail précises, et surtout les heures où il faut se tenir à disposition et celles où cela n'est pas nécessaire. Tous les frais et les coûts d'installation de la place de travail doivent être pris en charge en principe par l'employeur. De même, l'employeur doit en principe équiper son personnel des appareils et du matériel nécessaires pour effectuer le travail.

L'école ou la crèche de mes enfants est fermée. Est-ce que je peux rester à la maison?

Les parents ont l'obligation légale de s'occuper de leurs enfants (article 276 du Code civil). Si le travailleur ou la travailleuse est ainsi empêché-e de travailler sans qu'il y ait faute de sa part, l'employeur doit continuer à lui verser son salaire pendant une période limitée, conformément à l'art. 324a CO. Les parents doivent toutefois faire tout leur possible pour éviter de nouvelles absences et s'organiser en conséquence. Mais comme en cas de pandémie il n'est pas indiqué de faire appel aux grands-parents ni judiciaires d'organiser d'autres formes de prise en charge collective (par exemple des gardes avec d'autres parents), l'employeur doit faire preuve de grande flexibilité.





L'équipe qui s'est rendue au MOB le 6 mars, avec de gauche à droite : Philippe Petitpierre (membre du comité), Daniel Gfeller (président de section), Steve Langmeier (membre de la commission jeunesse du SEV), Patricia Alcaraz (secrétaire syndicale en charge du MOB), Christian Fankhauser (vice-président du SEV), Florian Schaller (membre du comité) et Roland Fuhrer (membre du comité).



JOURNÉE DE SYNDICALISATION

Sur le terrain au MOB



▶ Notre vidéo est sur nos pages Facebook et Youtube (Verkehrsgewerkschaft)

Le 6 mars dernier, avant que le Conseil fédéral n'édicte ses mesures de confinement, le SEV était sur le terrain au MOB - Chemin de fer Montreux Oberland bernois. Les membres du comité de la section, un représentant de la Jeunesse du SEV, le vice-président Christian Fankhauser et la secrétaire syndicale SEV Patricia Alcaraz ont rencontré les mécaniciens de locomotive, les gens du « Clean », les aiguilleurs, les gens du Centre de gestion du trafic et, pour la première fois, les personnes qui travaillent à l'administration. Ils se sont rendus ensuite aux ateliers de Chernex où ils ont rencontré notamment les apprentis. « L'accueil sur le terrain était très bon, se réjouit Patricia Alcaraz. Les gens étaient contents de nous voir. Ce genre de journée, c'est très important de les faire.



Et de le faire avec les membres du comité, avec des militants, parce que ça montre aussi aux gens sur le terrain qu'ils sont représentés par leurs propres collègues qui connaissent très bien la situation dans l'entreprise. On les connaît. On les respecte. » Pour les secrétaires syndi-

caux, c'est aussi très important, ajoutait-elle : « On est vraiment sur le terrain. On voit les gens dans leur travail. Et ça c'est important aussi pour se rendre compte des difficultés auxquelles ils font face et des améliorations des conditions de travail qu'on peut apporter. »



**COURRIER DES
LECTEURS**

Coronavirus: lettre aux pensionné-e-s



Roland Schwager
Président central PV

Chères et chers collègues,

En une nuit pratiquement, la vie est devenue très tranquille depuis que le Conseil fédéral nous a déclarés en « situation extraordinaire ». Les mesures prises nous touchent

particulièrement, nous les aînés qui faisons partie des groupes à risque.

Respectons les règles de l'OFSP – pour nous et pour nos concitoyens. Nous voulons tous lutter contre cette pandémie et la vaincre. Même si notre vie sociale doit en souffrir. C'est une question de survie !

Ce temps est pénible pour nous tous – la perte des contacts sociaux n'est pas facile à supporter. Il y a heureusement les moyens de communication moderne : téléphone, courriels, Skype, WhatsApp etc. Et pourquoi pas écrire une fois ce truc vieille mode : une lettre ? Appelez un collègue un peu perdu de vue ! Ne plongez pas dans l'isolement ou la dépression.

Les comités de nos sections sont aussi là pour vous, vous avez leur numéro de téléphone.

Les aînés ont cette force d'avoir affronté d'autres moments pas faciles dans leur vie. Profitez de notre expérience !

Je vous souhaite bon courage – et beaucoup de belles choses à raconter après.

PV NEUCHÂTEL

Assemblée du 3 mars

Yvan Renevey Lors de notre assemblée du 3 mars 2020, nous avons constaté qu'en 2019, l'effectif de la section est passé de 264 à 252 membres, avec un nombre encore jamais atteint de 22 décès. Dans son rapport annuel, le président Yvan Renevey passe en revue les événements de l'année dans la section. La moyenne d'âge toujours plus élevée de nos membres (25% de plus de 90 ans) influence négativement la participation à nos activités.

L'actualité syndicale est marquée par les menaces qui pèsent sur nos réductions FVP. Depuis 2016, la situation ne cesse de se dégrader (suppression du Railchèque, imposition des AG). Comme si cela ne suffisait pas, c'est maintenant le cercle des ayants-droit qui est dans le collimateur de l'OFT. Comme

les FVP étaient une composante de nos salaires, elles sont maintenant indéniablement une composante de nos rentes. Cette attaque contre nos FVP prouve une fois de plus que le syndicat reste important également pour les retraités. Les membres présents qui ne l'avaient pas encore fait ont signé la pétition du SEV exigeant la conservation de nos acquis. Pour la PV, la défense des intérêts des membres en matière de FVP constituera un des points forts de l'année 2020.

Le Haut du canton est à nouveau représenté au comité avec l'élection de Michel Delay comme secrétaire et de Pierre-Yves Chilier comme visiteur. Notre secrétaire démissionnaire Francis Grandchamp continue à s'occuper des mutations.

SOUS-FÉDÉRATION TS

Des affaires qui roulent

Service de presse TS La commission de gestion (CG) a examiné en détails le déroulement des affaires 2019 ainsi que la caisse de la sous-fédération TS. Sur la base des procès-verbaux, la CG considère que l'année 2019 a été très intense pour la commission centrale et le comité central. La complexité des affaires et des projets demande toujours plus de ressources et de savoir-faire.

Pour cette raison, la CG loue le bon déroulement des affaires et fait mention des divers succès obtenus par la sous-fédération pour le bien de ses membres et du personnel.

Après examen de la caisse, on peut dire que la sous-fédération a des bases bien saines, grâce à une administration des finances économe. Le budget à venir fait également bonne impression.

La CG remercie notre caissier Kurt Wyss pour son travail soigné et nous recommandons de continuer avec le même élan aussi pendant cette année et de traiter les affaires avec le même engagement.

**Bien préparé-e
pour l'entretien d'évaluation**

Chaque année à cette saison, ce sont les entretiens d'évaluation qui commencent. Grâce à une bonne préparation et au déroulement adéquat de l'entretien d'évaluation, les supérieurs hiérarchiques comme les employé-e-s contribuent amplement au développement personnel et à l'évolution de la carrière sur la base de la stratégie de l'unité d'organisation.

Invitation à l'entretien

Les collaboratrices et collaborateurs doivent être invité-e-s suffisamment tôt afin de pouvoir se préparer aussi de leur côté. Dans le cadre d'une auto-évaluation, chacun-e doit se faire des réflexions aussi sur les mesures de formation continue ainsi que sur l'avenir professionnel.

Reconnaissance et objectivité

Les supérieurs hiérarchiques doivent exprimer des louanges et de la reconnaissance et pas seulement des points négatifs lors des entretiens d'évaluation. L'évaluation doit se baser sur des aspects objectifs et observables. Il ne faut pas que cela devienne un règlement de compte.

Procédure en cas de désaccord

En cas de divergence d'opinion il s'agit en premier lieu d'en discuter ouvertement entre les personnes concernées. Si aucun consensus ne peut être obtenu après cette discussion, la personne touchée peut cocher la rubrique: «Je ne suis pas d'accord avec mon évaluation et j'aimerais un entretien avec le supérieur». Par cette coche, un entretien est demandé auprès d'une instance supérieure en l'espace de dix jours. La personne touchée est rendue attentive au fait que pour cet entretien, il lui est possible de se faire accompagner. Il est aussi possible de faire une demande d'assistance judiciaire au SEV. Il suffit de s'adresser au président de la région TS.

La prochaine séance de la commission centrale devrait avoir lieu le 22 mai 2020.

Sections

4.4 REPORT
BAU Arc Lémanique

L'assemblée générale de printemps qui devait avoir lieu le 4 avril est reportée à une date non encore fixée en raison du coronavirus.

7.4 REPORT
VPT Lac Léman

L'assemblée générale de printemps qui devait avoir lieu le 7 avril est reportée à une date non encore fixée en raison du coronavirus.

8.4 ANNULATION
VPT TL

Le comité a décidé d'annuler l'Assemblée Générale statutaire qui aurait eu lieu le 8 avril à cause du danger de contagion du Coronavirus. Merci pour votre compréhension et au plaisir de vous revoir.

Le Comité

6.5 REPORT
PV Fribourg

Pour des raisons sanitaires évidentes, la sortie de la PV Fribourg à Kerzers fixée au 6 mai est renvoyée à une date ultérieure.

Le Comité

ANNULATIONS
PV Vaud

Devant l'inconnue de l'évolution de la pandémie COVID-19, le comité de la section PV Vaud a pris la décision d'annuler les activités prévues jusqu'au 31 juillet, soit en particulier, le café-contact prévu à Yverdon-les Bains, le 12 mai et la course de section du 16 juin.

Nous recommandons à tous nos membres de bien respecter les mesures mises en place par nos autorités politiques et sanitaires. Les membres de votre comité se tiennent à disposition, si l'un(e) ou l'autre de nos membres pour toutes questions ou simplement avoir un contact. Vous trouvez toutes les références utiles sur notre circulaire A.

Le comité

Agenda 4/20

ZPV

Pas le temps de s'ennuyer

ZPV La ZPV s'est fixé comme objectif de demander les prestations suivantes pour les assistant-e-s clientèle: indemnités CT, indemnité journalière, indemnité maître d'apprentissage - réglementation identique pour toutes les régions et formation complémentaire véhicules CFF. Ces thèmes font l'objet de discussions avec la direction KBC. Le but était de conclure les négociations jusqu'à fin juin. A cause de la crise du coronavirus, les discussions ont été reportées à la fin du premier semestre et les résultats sont attendus pour l'automne seulement. Le programme «Sicuro» suit son cours. La ZPV est impliquée dans quatre différents projets de travail. Les rapports finaux sont attendus pour fin mars. D'un côté, cela fonctionne très bien. De l'autre,

malheureusement pas encore. Nous aimerions vous remercier pour les nombreuses annonces ESQ adressées à ZK, et vous prions de continuer ainsi. Nous avons absolument besoin de ces annonces. Les résolutions issues des assemblées régionales sur le thème du double accompagnement ont été refusées par les CFF. Mais nous ne lâchons pas l'affaire. La ZPV remercie ses membres au moyen d'une action chocolat en mars. La page internet de la ZPV sera adaptée, en s'inspirant de celle du SEV. Les préparations avancent pour les journées ZPV; il manque encore les inscriptions. Chères et chers membres, nous vous invitons à vous annoncer. Dès décembre 21, nous allons de nouveau accompagner les trains pour Munich.

Yverdon-les-Bains, PV Vaud.

Mettraux Fernande; 1923; veuve de Fernand, Montreux, PV Vaud.

Mösching Claude; 1947; régulateur trafic, Ardon, PV Valais.

Pesse Denise; 1934; veuve de Marcel, Renens VD, PV Vaud.

Roux Rose-Marie; 1926; veuve de René, Lausanne, PV Vaud.

Thomas Eugène; 1927; Lausanne, VPT TL.

Willommet Jean-Claude; 1937; contrôleur, St-Maurice, PV Valais.

DÉCÈS

Berger Francis; 1930; Eclépens, VPT TL.

Etter Marguerite; 1947; collaboratrice spécialisée, Epalinges, PV Vaud.

Fierz Charlotte; 1929; veuve de Robert, Lausanne, PV Vaud.

Hoehn Micheline; 1930; veuve de Jean-Claude,

IMPRESSUM

SEV – le journal du Syndicat du personnel des transports paraît toutes les deux semaines.

ISSN 2624-7828

Tirage: 9760 ex. (total 37927 ex.), certifié REMP au 09.12.2019 **Editeur:** SEV, www.sev-online.ch

Rédaction: Vivian Bologna (rédacteur en chef), Chantal Fischer, Markus Fischer, Françoise Gehring, Pascal Fiscalini, Elisa Lanthaler, Anita Merz, Patrizia Pellandini Minotti, Yves Sancey, Tiemo Wylder

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

Abonnements et changements d'adresse:

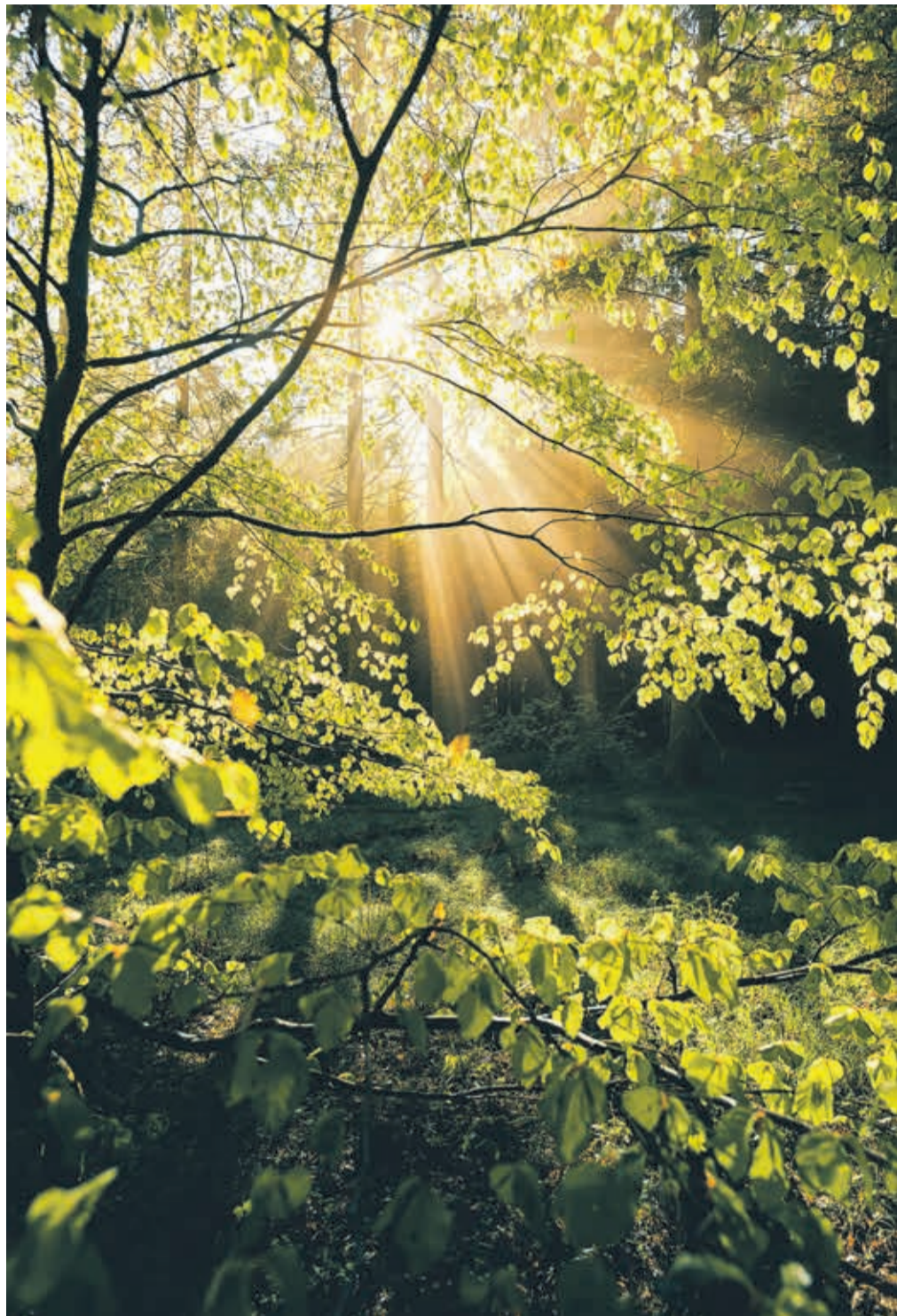
info@sev-online.ch, 031 357 57 57.

Abonnement annuel pour non-membres: CHF 40.– **Annonces:** Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Laubisrütli 44, 8712 Stäfa; téléphone 044 928 56 11, fax 044 928 56 00; SEVzeitung@fachmedien.ch, www.fachmedien.ch **Pré-presses:** AZ Verlagsservice AG, Aarau; www.chmedia.ch

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

Le prochain journal paraîtra le 23 avril.

Le délai pour les annonces est fixé au lundi 13 avril à midi, celui de l'agenda au 16 avril à 10h.



RÉVEIL DU PRINTEMPS

Niels-Oberson

Un beau matin de printemps dans une forêt du Seeland, non loin de chez moi. Une veille pluvieuse et un ciel clair le lendemain matin promettaient une atmosphère merveilleuse dans la forêt. Et ce fut le cas. Les rayons du soleil sont tombés à travers les feuilles fraîches et ont créé une atmosphère brillante avec le léger brouillard. Insta : @noberson. Web : www.niels-oberson.ch

CARTE BLANCHE pour José Lillo*

Confinement définitif

Il faut parvenir à se projeter par-delà la catastrophe pour l'envisager avec tout l'espoir requis, mais la démonstration de son inaptitude que fait en ce moment même le système mondialisé organisé qui domine tout depuis tant d'années est en train de détruire dans les têtes l'idée qu'il puisse encore, où que ce soit, continuer à régner comme il l'a fait, ne serait-ce qu'une journée de plus, une fois cette tempête de peste définitivement passée et conjurée.

Stratégie d'entreprise, mobilité, compétitivité, force est de reconnaître, que le Covid-19, en matière de *mobilité* et de *compétitivité*, aucune entreprise ne lui arrive à la cheville. Le Covid-19, on ne pourra pas lui reprocher de ne pas avoir bien appliqué les règles, ni de s'être insuffisamment soumis aux injonctions vertueuses de la libre concurrence entrepreneuriale, ainsi qu'on la voit appliquée jusque dans les sphères les plus politiques de la gestion prétendument rationalisée des ressources humaines. On aurait même plutôt tendance à assister de sa part à une application stricte de ses mantras les plus sacrés. Mobilité, délocalisation à outrance, flexibilité dans ses aptitudes à opérer la plus intense pénétration possible du marché convoité : l'espèce humaine. A la différence des fanatiques des restrictions budgétaires, l'attractivité du territoire au motif d'opportunités de baisses massives d'impôts, le laisse froid comme un patient qu'on viendrait de désentuber en raison du caractère soudain cadavérique de son

bilan de santé. Sauf que le Covid-19 pète au contraire la forme, qu'il s'installe partout sans qu'on ait à lui faire outrageusement les beaux yeux pour l'attirer, et que son affaire à lui, ce n'est pas l'entrée en bourse ou la performance à moindre coûts, c'est la dévastation des plus fragiles. Âge limite périmé, inaptitude à la survie et à l'adaptation, santé fragile, allez, exit. Tout cela paraît calqué à la virgule près dans un manuel de politique d'austérité pour les nuls. Un programme qu'il partage en tout point avec le prédateur qui l'a précédé dans le règne du vivant et qui est à présent en voie de lui céder la place, bon gré, mal gré, du fait devenu criant de sa propre et incurable incompetence. On aurait tort de céder à un pessimisme de salon sur l'homme en général. Car le responsable, ce n'est pas l'homme mais ce qu'une poignée d'hommes sont parvenus à faire des hommes et de leurs sociétés. Est-ce ainsi que les hommes vivent ? Non, mais c'est bien ainsi qu'ils meurent. Et la crédibilité des performances de leur système avec. Pas de chance, la mondialisation était à bout touchant, et voilà qu'un challenger microscopique, probablement issu de crottes de chauves-souris et de pangolin macérées dans des marchés à bestiaux déregulés à des milliers de kilomètres de tout, lui signifie sa mise en confinement définitive.

* Metteur en scène et acteur genevois. José Lillo s'appuie p. ex. sur les textes forts de Karl Kraus, du rapport Bergier ou du *Huis Clos* sartrien.

RÉFÉRENDUM

Une huile de palme au goût amer



Françoise Gehring
avec agences et Alliance Sud

«Disons stop à l'huile de palme!» Par ce slogan, le syndicat agricole Uniterre, le viticulteur indépendant Willy Cretegnny ainsi que les associations en faveur du climat et des droits humains ont lancé officiellement un référendum contre l'accord de libre échange avec l'Indonésie approuvé le 20 décembre 2019 par le Parlement. Celui-ci estime que l'Indonésie représente un partenaire commercial potentiellement important pour la Suisse car les perspectives de croissance économique sont élevées dans le sud-est asiatique.

Les divers appels lancés par un grand nombre d'institutions et organismes de la société civile et de l'agriculture n'ont servi à rien. Pour l'alliance qui a lancé le référendum, une chose est claire: une telle décision est irresponsable et en contradiction avec l'exigence de développement durable contenue dans la Constitution. Willy Cretegnny n'a pas mâché ses mots lors de la conférence de presse du 27 janvier dernier à Berne: «A 11 000 km d'ici, cet accord signifie la propagation des monocultures de palmiers à huile, la destruction de la forêt tropicale, l'acceptation du

travail des enfants et du travail forcé, l'utilisation de pesticides hautement toxiques et le déplacement des populations indigènes».

Pour la porte-parole des activistes de la Grève du climat Michelle Reichelt, l'accord conclut avec l'Indonésie «montre à quel point le Conseil fédéral prend la crise climatique peu au sérieux». La jeune militante a dénoncé qu'«un quart de l'une des zones de forêt tropicale humide les plus riches en espèces du monde a disparu pour laisser la place à la production d'huile de palme. Non seulement des animaux tels que l'orang-outan, les éléphants de forêts et les tigres sont menacés d'extinction en raison de la déforestation, mais les brûlis sur sols tourbeux laissent également échapper dans l'atmosphère une quantité particulièrement importante de dioxyde de carbone et de méthane stockés dans le sol, ce qui fait de l'Indonésie l'un des plus grands émetteurs de CO2 au monde».

Durant les dernières décennies, l'exploitation des ressources fossiles et minérales, la dévastation des forêts pour l'industrie du papier et par-dessus tout, l'impact dévastateur de l'urbanisation et des plantations de palmiers à huile ont détruit la grande majorité du territoire de manière irréversible. Un rapport de l'OAA/FAO sur la déforestation en Indonésie atteste qu'entre 1990 et 2011 ce sont plus d'un million d'hectares

de forêts qui ont disparu chaque année. Et les rares oasis de verdure qui subsistent sont souvent trop petites et isolées pour garantir la survie des espèces présentes. Un autre rapport spécial du WWF sur les investissements effectués par des fonds étrangers dans les secteurs de l'industrie du papier et des plantations de palmiers à huile montre que l'argent de la Confédération engagé dans les caisses de pensions et autres fonds d'investissements des banques suisses a joué son rôle dans ce carnage environnemental. Si la Suisse a l'intention de continuer à afficher sa neutralité à tous les niveaux et si elle ne veut pas avoir mauvaise conscience en rapport des désastres écologiques mondiaux, alors elle doit ouvrir les yeux sur l'impact auquel elle contribue dans un contexte global.

Les auteurs du référendum ont soulevé le problème des grandes sociétés productrices d'huile de palme qui se sont appropriées des terres aux dépens des paysans traditionnels qui sont chassés de leurs terres et qui vont augmenter la masse de migrants forcés de quitter leur pays d'origine. Il y a quelques temps déjà, soit en 2014, l'ONG Alliance Sud avait critiqué l'accord de libre échange pendant que se déroulaient les négociations. Elle avait alors donné la parole à Bala Chelliah, représentante de l'ONG SUARAM à Genève. Son analyse était on ne peut plus

claire: «la Malaisie aspire à devenir un pays développé d'ici 2020. Elle a fait beaucoup de progrès mais s'il l'on considère les droits humains de la population autochtone et des minorités, elle est encore très en retard». Bala Chelliah avait également pointé du doigt la «Nouvelle politique économique» en disant qu'elle était devenue un instrument de discrimination. «Ce ne sont pas les gens dans la rue qui bénéficieront de cet accord mais l'élite au pouvoir qui possède les entreprises».

Le secrétaire syndical d'Uniterre Rudi Berli a rappelé que la Suisse a un taux d'autosuffisance de 35% pour les oléagineux, un niveau de production nationale qu'il s'agirait de maintenir tant pour des raisons écologiques qu'économiques. Alors que l'huile de palme est en deuxième position des huiles alimentaires importées en Suisse, avec un volume de 32 000 tonnes, l'accord signé octroie des concessions douanières pour 22 500 tonnes d'huile de palme d'Indonésie. «L'huile de palme, moins chère, a gagné cette part de marché au cours des 20 dernières années au détriment de l'huile de tournesol. L'objectif de l'industrie agroalimentaire reste de se procurer des matières premières aussi librement que possible et au prix le plus bas possible, avec des conséquences fatales pour l'homme et l'environnement.»

PHOTOMYSTÈRE

Où est-ce?



Pour participer, merci de nous envoyer vos réponses d'ici le **mercredi 15 avril 2020** 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, Case postale, 3000 Berne 6

Le/la gagnant-e sera désigné-e par tirage au sort parmi les bonnes réponses et remportera **40 fr. de bons d'achats de livres.**

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 quiz du N° 3 : a / c / c

Lorenz Stöckli, de Belp, membre d'AS Bern remporte des chèques Reka d'une valeur de 40 francs.

SUR LES TRACES DE...

Marco Belloli, chef de train



Premier Mai 2019. Marco Belloli ne manque jamais une action syndicale.

Françoise Gehring
francoise.gehring@sev-online.ch

Généreux, attentif, un goût prononcé pour la plaisanterie, perspicace, loyal... Marco Belloli, chef assistant clientèle, assure la présidence ad intérim de la section ZPV Ticino après avoir mené la section tessinoise avec succès durant plusieurs années.

Le regard vif et profond, capable de percevoir les sentiments et les attentes des gens, Marco Belloli, actif aux CFF depuis 1987, est un pilier du SEV. Il déteste les compliments. Mais tant pis pour sa modestie: tous ces qualificatifs sont amplement mérités! Notre secrétaire syndical Angelo Stroppini le confirme, lui qui a été son collègue durant de nombreuses années: «Je connais Marco depuis très longtemps. Il n'aime pas trop qu'on le dise mais c'est un administrateur hors pair. Il aime sa profession et veut l'accomplir du mieux qu'il peut, et pour le syndicat il est un véritable atout. Il est capable d'anticiper les problèmes et ceci représente pour nous une aide très appréciable.» Marco Belloli sourit en secouant la tête. Le voilà coïncé!

«Au SEV tous les militants sont fantastiques!», explique-t-il. Et Angelo Stroppini de rétorquer: «C'est vrai, nous avons la chance de pouvoir compter sur des membres actifs doués, présents, attentifs, toujours prêts à agir et à réagir. C'est pour cela nous pouvons nous estimer heureux dans notre syndicat. Et pendant que j'y suis, je remercie tout le monde, vraiment tous!» Cette fois Marco Belloli sourit franchement avec satisfaction. Car il est altruiste et partage volontiers les compliments et les succès. «L'union fait la force!», souligne notre chef assistant clientèle, en pointant du doigt les valeurs syndicales de base: unité, solidarité, collaboration, force collective. Tout ceci devancé par une valeur de prime importance: la responsabilité. Marco Belloli le souligne: «Chacune de nos actions, tout notre engagement implique d'en accepter les conséquences. D'autant plus qu'en tant que syndicat, nous assumons une responsabilité collective. Et c'est une tâche qui n'est pas toujours facile. D'une part parce que chaque catégorie professionnelle a ses propres exigences mais aussi parce que chacun de nous est différent. Heureusement le SEV, grâce à ses structures, peut garantir un traitement équitable pour tous.»

Marco Belloli a les traits tirés. La situation d'urgence sur le plan sanitaire et social déclenchée par le coronavirus a bouleversé les habitudes et secoué toute la société qui, soudain, a l'air perdue, fragile, sans aucun point de repère.

«Au-delà du danger de contagion qui pose des défis concrets à celles et ceux qui travaillent dans le service public et ont des contacts directs avec les usagers, on se rend compte qu'autour de nous évoluent des femmes et des hommes avec leur propre histoire, leurs expériences, leurs souvenirs, leurs espoirs et leurs rêves. Même en cette période de peur et de désarroi. Pour nous aussi qui sommes au front, la situation est nouvelle et nous la découvrons chaque jour. C'est parfois difficile, nous essayons tous de faire de notre mieux», nous explique-t-il. Dans cette situation totalement inédite, il y a beaucoup de collègues qui interpellent le président ad interim de la ZPV Ticino. Il est nécessaire de garantir la protection de celles et ceux qui travaillent: «Nous avons agi et sommes satisfaits que les CFF aient écouté toutes nos revendications, par exemple pour ce qui est de limiter les tâches du personnel des trains pour garantir sa sécurité, avec la suspension des contrôles, des contrôles sporadiques et du relevé des fréquences», raconte-t-il. En ces jours difficiles chargés d'incertitudes, la première chose qu'il te dit lorsqu'il te voit est: «Comment vas-tu? Comment allez-vous?» Il se préoccupe constamment de son prochain. C'est ainsi qu'il fonctionne.

Marco Belloli est entré au SEV dès son engagement aux CFF. «J'ai tout de suite trouvé que le syndicat représentait une valeur sûre. Un lieu où la porte est toujours ouverte en cas de besoin. Mon père m'avait déjà expliqué l'importance d'adhérer à un syndicat». Il n'a pas tardé à accomplir diverses tâches au sein du comité de section de la ZPV Ticino dont il a finalement assumé la présidence. C'est un homme de terrain qui donne une grande valeur au travail de proximité réalisé par le syndicat. «Je ne pourrais pas concevoir mon rôle d'une autre manière. Nous passons une grande partie de notre vie à notre poste de travail. Nous rencontrons tous les jours des collègues et partageons des moments de joie mais aussi des préoccupations. Il m'est impossible de leur tourner le dos lorsqu'il y a des problèmes à résoudre. Je suis vraiment convaincu de l'importance de la solidarité. Car ensemble nous sommes plus forts! Et je dois dire que toutes ces années m'ont aussi permis de grandir en tant que personne».

Pour Marco, il était tout naturel d'entrer aux CFF pour suivre l'exemple de son papa qui était chef de gare: «j'allais souvent le trouver sur son lieu de travail. Ses horaires irréguliers, tellement différents de la majeure partie des gens et son travail tout à l'opposé du travail de bureau m'ont fasciné. Et ce qui m'a vraiment plu, c'est le contact avec la clientèle». Cela vous étonne?

LES PROMESSES DU FUTUR

Hélène Becquelin

