



# SEV N° 5

Le journal du Syndicat du personnel des transports



## ÉDITO

# Entre espoir et incertitudes

Giorgio Tuti, président du SEV

▶ p.2, 3 et 6

**A**près plus d'un mois de semi-confinement, on peut commencer à percevoir le bout du tunnel, mais le chemin est encore long et les incertitudes demeurent.

Pour les transports publics, la situation a passablement évolué, notamment sur la question du droit au chômage partiel. Le SECO a confirmé les doutes du SEV. En effet, le chômage partiel doit permettre aux entreprises de passer un cap difficile et d'empêcher leur faillite. Les entreprises de transports publics étant majoritairement financées par l'Etat (Confédération, cantons et communes), elles ne sont pas menacées de faillite.

Ce qui ne signifie pas qu'elles ne se trouvent pas dans des situations difficiles. Les entreprises de transport public auront joué leur rôle durant cette crise et elles enregistrent d'immenses pertes financières. Nous lut-

terons avec elles pour obtenir un soutien financier, dans l'intérêt évident du personnel.

Dans ce contexte, le SEV garde le cap de ses revendications exprimées dès le début de la crise. La protection de la santé doit être garantie par des mesures adéquates et elles sont de la responsabilité de l'employeur. Il faut ici saluer le retour en arrière du Conseil fédéral concernant les personnes vulnérables qui peuvent à nouveau rester à la maison. La pression des syndicats a porté ses fruits.

Le SEV exige le paiement des salaires à 100 % et le gel des compteurs de temps de travail au 16 mars dernier. Par ailleurs, la planification annuelle doit être garantie, que ce soit concernant le temps de travail ou les vacances. Toute modification doit être négociée avec le SEV. Pour certains, ces revendications peuvent sembler une évidence, pour d'autres elles vont trop loin. Nous y tenons

bec et ongles car les travailleurs et les travailleuses n'ont pas à payer une crise qui n'est pas la leur.

Nos revendications s'inscrivent dans le contexte plus large des exigences formulées par l'Union syndicale suisse pour l'ensemble des travailleurs et des travailleuses. Pour l'USS, la meilleure stratégie de sortie de crise est celle qui préserve le pouvoir d'achat et les emplois. Nous revendiquons donc le paiement des salaires à 100% pour les personnes se retrouvant au chômage partiel et dont les revenus sont bas et moyens. En outre, les entreprises qui profitent des aides fédérales ne doivent pas pouvoir licencier.

Les exigences des syndicats sont-elles disproportionnées?

Les syndicats de l'USS constatent actuellement des hausses des adhésions. C'est un signe clair de la pertinence de leur travail et de leur crédibilité.

### CoPe

CFF Infra compte 40 membres de CoPe. Élections dans 4 circonscriptions.

3

### Égalité

Parité, temps partiel, maternité et travail: les femmes au front

4-5 et 7

### Portrait

Sélim Taboubi apprécie la polyvalence de ses deux métiers aux CFF

10

## 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](mailto:info@sev-online.ch).

Tes personnes de contact sont sur [sev-online.ch](http://sev-online.ch)

## JB renonce au dividende

Lundi, le conseil d'administration du groupe JungfrauBahn (JB) est revenu sur sa décision de mars de distribuer un dividende de 16,34 millions sur le bénéfice de 17,03 millions de l'année dernière. Il va maintenant proposer à l'assemblée générale du 18 mai de ne pas verser de dividende parce que la reprise du tourisme après la crise du coronavirus prendra plus de temps que prévu en mars et parce que les JB ont proposé le chômage partiel au 2/3 de son personnel. « Au SEV, nous sommes heureux de cette décision, que nous avons recommandée au PDG et aux membres du conseil d'administration dans notre lettre du 14 avril », commente Susanne Oehler, secrétaire syndicale SEV. « Nous espérons que nos autres demandes seront également entendues : respect de la protection de la santé, pas de licenciements, maintien du paiement de 100 % des salaires pendant le chômage partiel et accord avec les employés sur toute réduction du temps de travail ou sur le gel de leurs comptes de temps ».

## FlixBus stop!

Le coronavirus aura eu un effet inattendu. On a appris mi-avril que FlixBus décidait de reporter *sine die* le lancement prévu en 2021 de ses trains low cost Flixbus sur le marché français. Un développement permis par l'ouverture des lignes ferroviaires françaises à la concurrence dans le cadre du «4e paquet» ferroviaire européen. Le coût de l'accès aux infrastructures aurait été jugé trop élevé.

## LES DÉFIS DU CORONAVIRUS

# Nos ressources internes



Illustration du «petit guide de poche pour les temps difficiles» réalisé par les autorités cantonales et les experts du Tessin, premier canton touché par le coronavirus.

Françoise Gehring

**Psychologue, psychothérapeute, professeur à la SUPSI (Université tessinoise), chercheur et membre de la task force d'experts du Tessin qui se penche sur les problèmes liés au coronavirus, Lorenzo Pezzoli nous aide à comprendre les caractéristiques de ce nouvel élément qui bouleverse nos vies et notre environnement professionnel.**

**Professeur Pezzoli, cette pandémie modifie profondément toutes nos habitudes. Comment trouver en nous les ressources nécessaires pour évoluer dans cette toute nouvelle situation empreinte de peur, d'anxiété, de colère et d'incrédulité?**

C'est vrai. Concentrons-nous sur certains aspects de cette pandémie: sa dimension inattendue et imprévue, la menace de mort envers nous-mêmes et nos proches, le danger constant, les limites à ne pas dépasser que nous sommes pourtant habitués à franchir, la liberté qui n'est plus due ni acquise, de même que l'autonomie... et surtout, toute la dimension relationnelle qui a complètement changé puisque d'une part, on ressent un manque dans les cas de séparations et de distances imposées, alors que d'autre part la menace plane, en particulier si l'on ne vit pas seul et qu'il n'est pas possible d'éviter la proximité. Nous sommes en train de vivre des situations critiques qui peuvent susciter diverses émotions et nous pousser à redéfinir notre propre manière de considérer la réalité.

**Mais il y a tout un contexte qu'il ne faut pas négliger ?**

En effet, c'est comme le projecteur au théâtre qui ne nous laisse voir que ce qui est dans le jet de lumière, c'est sur cela que notre attention se focalise. Nous sommes en outre sollicités par une surexposition (volontaire ou involontaire) aux informations en tous genres. Mais en nous focalisant seulement sur ce qui nous effraie et sur toutes les répercussions négatives, nous perdons de vue les autres choses qui font partie de notre vie. Comme elles ne sont pas éclairées par le projecteur nous ne les voyons pas et ne les prenons pas en considération... Toutefois attention: nous ne devons pas essayer de les voir dans le but de nous distraire ou de nous persuader que le mal, la souffrance et les difficultés n'existent pas. Ne soyons pas naïfs! Mais il faut regarder aussi le côté positif et utile des choses, leur beauté, car c'est ce qui nous fait vivre et nous aide à com-

prendre que tout n'est pas mauvais. Dans les situations critiques également il y a des richesses insoupçonnées. Essayer d'évoluer dans un mode plus prospecteur ne supprime pas la douleur mais nous aide à la supporter. J'aimerais citer une phrase de l'écrivain J. R. R. Tolkien: «Le monde est en vérité empli de périls, et il y a en lui maints lieux sombres mais il y en a encore beaucoup de beaux, et quoique dans tous les pays l'amour se mêle maintenant d'affliction, il n'en devient peut-être que plus grand.»

**C'est un problème de se retrouver soudain à travailler de manière isolée. Cette situation de solitude peut-elle comporter des risques? Et quelles sont les solutions?**

Rester isolé représente un risque parce que cela accentue l'autoréférentialité et érode la dimension de la confrontation ainsi que le bénéfice du sentiment de communauté. Il est utile d'établir un sentiment de communauté dans nos rapports, autant que possible avec les moyens à disposition. La crise que nous sommes en train de traverser est globale et communautaire dans tous les sens du terme. En fait la pandémie ne se limite pas à une région ou à un pays mais elle fait rage dans le monde entier. Il s'agit d'une profonde crise humanitaire qui concerne chaque personne. Le risque d'isolement nous expose à deux dimensions. La première est celle de l'autoréférentialité dont j'ai parlé: si nous tombons dans cette dimension, nous agissons pour répondre exclusivement à nos besoins individuels avec tout ce que cela comporte comme impact négatif pour les autres. Ceci explique par exemple les achats compulsifs et le stockage irrationnel qui privent les autres personnes des denrées de première nécessité simplement parce qu'on a pensé qu'à soi avant les autres. La deuxième dimension est l'impossibilité de bénéficier, à cause de l'isolement, de la solidarité et du partage qui sont des éléments précieux pour le bien-être mental et utiles pour traverser les moments difficiles. Sentir une proximité influence nos propres ressources en matière de résistance et d'adaptation. Donc la communauté, dans la mesure du possible et le respect des normes, n'est pas la solution mais un instrument pour atténuer les effets négatifs de l'isolement.

**Celles et ceux qui travaillent dans les transports publics contribuent au service public et le font aussi durant cette période de crise sanitaire malgré la peur ressentie. Quels conseils donneriez-vous pour affronter cette nouvelle situation ?**

On parle souvent des personnes qui sont au front. On pense au personnel soignant qui oeuvre dans les hôpitaux du Covid-19, surtout aux urgences, à qui l'on adresse toute notre reconnaissance et qu'on applaudit chaque jour. Mais beaucoup d'autres gens sont au front: pensons à tous les acteurs sociaux qui travaillent dans les institutions, aux caissières qui garantissent l'ouverture des magasins et bien sûr aussi aux employé-e-s des transports publics qui continuent d'assurer un service précieux.

**Se savoir important pour la communauté n'enlève pourtant pas la peur ?**

Non mais, comme je l'ai déjà dit, cela donne du sens et de la valeur à ce que l'on accomplit. Etre conscient de cela, en se concentrant sur le moment présent et en prenant toutes les précautions nécessaires pour se protéger, peut nous aider à affronter en toute conscience notre activité, ce qui est un premier pas pour vivre mieux une situation difficile. L'avoir compris représente déjà un soulagement. Le courage ne surgit pas d'un apparent rejet de la peur mais d'une conscience profonde de la valeur et du sens de ce que l'on fait.

**Le télétravail est devenu un peu partout une réalité. Il faut concilier les aspects professionnels et privés et il n'est pas toujours facile d'en définir les limites. Comment peut-on en surmonter les obstacles ?**

Poser des limites pas uniquement dans un sens spatial nous guide dans cette réalité radicalement modifiée. Nous sommes comme des cartographes qui doivent redessiner la géographie de ce monde aux niveaux relationnel, spatial, temporel. Effacer les frontières habituelles sans

BARBARA SPALINGER répond

# Nouveau CEO aux CFF : tout roule ?

**?** Vincent Ducrot dirige les CFF depuis le 1er avril. Le SEV avait qualifié cette nomination de judicieuse. Tout est-il parfait pour le personnel des CFF ?

Vincent Ducrot vient de donner ses premières interviews après son entrée en fonction. Et les premiers messages qu'il envoie au personnel vont dans la bonne direction. Il se dit fier des employé-e-s et il annonce que les CFF ne licencieront pas après la crise. Au contraire même, l'entreprise a besoin «de tout le monde», notamment car les CFF ont un défi majeur avec le départ de quelque 10 000 employé-e-s à la retraite.

Ce discours est rassurant et semble en rupture avec le management précédent. Le personnel a besoin d'une nouvelle culture d'entreprise, où la direction écoute sérieusement les employé-e-s afin que la confiance puisse être restaurée.

Ces dernières années, les réorganisations se sont succédé à un rythme infer-

nal au point que plus personne ne savait vraiment quelles étaient les raisons de tel ou tel projet. Nombre de ces réorganisations n'avaient pour seul objectif que la baisse des coûts. Pour les employé-e-s, il est absolument central que les CFF recentrent leurs activités sur la qualité et la sécurité des prestations. Cela passe par la nécessité d'engager davantage de personnel pour mettre fin aux sous-effectifs chroniques qui péjorent la qualité des prestations et la santé du personnel.

Si les premières impressions sont bonnes, tout ne va pas s'améliorer en deux temps et trois mouvements. Nous jugerons la nouvelle gestion sur le long terme et nous saurons intervenir de manière décidée, que ce soit dans les séances entre partenaires sociaux ou par des moyens plus durs.

Tu veux poser une question à Barbara Spalinger ou à un autre membre de la direction? Ecris-nous à [journal@sev-online.ch](mailto:journal@sev-online.ch)



Afin d'atténuer les conséquences économiques de la crise, le Conseil fédéral a étendu le droit au chômage partiel (réduction de l'horaire de travail) et simplifié la procédure de dépôt des demandes. En cette période de chômage partiel, les salariés ne travaillent pas à leur taux d'occupation habituel et cela entraîne aussi une diminution des accidents professionnels. La Caisse nationale Suva renonce à percevoir des primes de l'assurance contre les accidents professionnels sur les salaires couverts par l'indemnité de chômage partiel.

La palme du libéralisme revient à **Avenir Suisse**. Les entreprises ne devraient pas prouver qu'elles respectent les mesures d'hygiène, le principe d'autodéclaration suffit, selon Avenir Suisse. Mais le groupe de réflexion ultra-libéral en veut plus. Pour lui, au menu de la sortie de crise doit figurer **la flexibilisation du droit du travail**, notamment en matière de travail de nuit et de week-end. Et les dépenses de l'Etat pour lutter contre la pandémie doivent être résorbées d'ici 15 ans grâce à une discipline budgétaire et **des réformes dans le social...**



CFF

## Élections CoPe Infrastructure

Elisa Lanthaler  
[elisa.lanthaler@sev-online.ch](mailto:elisa.lanthaler@sev-online.ch)

**Lors des élections générales de la CoPe Infrastructure, 40 sièges ont pu être occupés tacitement. Dans quatre circonscriptions électorales il y aura des élections. Le 20 avril, les personnes ayant le droit de vote ont reçu les données d'accès pour la votation.**

«Nous félicitons toutes les personnes qui ont été élues tacitement et leur souhaitons un bon départ dans leur nouvelle fonction», déclare le secrétaire syndical SEV Jürg Hurni, et d'ajouter: «Le SEV est à disposition des nouveaux membres CoPe en tout temps pour répondre aux questions.» Sur les 40 membres élus, 39 sont des membres SEV. 13 sièges restent vacants, en l'absence de candidat-e-s. A chaque fois qu'une nouvelle CCT CFF est conclue les commissions du personnel des CFF sont complètement réélues. Ceci a été fait en 2019 dans les divisions Voyageurs, Cargo et Immobilier & Unités Centrales, où des élections complémentaires se déroulent actuellement. Toutes les personnes élues tacitement sont mentionnées dans la liste récapitulative ci-dessous. Dans trois circonscriptions électorales il faut encore procéder à

des élections par écrit. Les membres suivant ont été élus tacitement :

**CoPe Division Infrastructure:** (Wahlkreis) Design du réseau, installations et technologie (I-NAT-TC): Valerio Raimondo. Design du réseau, installations et technologie: Hubert Koller. Projets d'aménagement et de renouvellement: Michele Corleto, Martin Diem. Horaire et exploitation (RME-ROT): Pius Steffen. Horaire et exploitation (RWT-RSD): Patrick Bellon. Horaire et exploitation: Manfred Schaffer. Disponibilité et entretien: élections écrites. Achats, Supply Chain et production: Urs Muff. Energie: Lutz Willms (KVÖV). Support: Walter Räss.

**CoPe Surface Infrastructure :** Design du réseau, installations et technologie: I-NAT (sans I-NAT-TC): Michele Pedrioli, un siège reste vacant. I-NAT-TC: Alfred Schenkel, Hubert Koller, Valerio Raimondo.

**Projets d'aménagement et de renouvellement :** I-AEP (Ouest): Le siège reste vacant. I-AEP (Centre): Le siège reste vacant. I-AEP (Sud): Le siège reste vacant. I-AEP (Est): Michele Corleto.

**Horaire et exploitation:** Support: Urs Bischoff. 2 sièges restent vacants. Conduite de l'exploitation Région Ouest: Christophe Liechti,

Jean-Maurice Chesaux, Sarah Junod. Conduite de l'exploitation Région Centre (Gare de triage Bâle): Rosmarie Wild. Conduite de l'exploitation Région Centre (Gestion du réseau): Mirco Stebler. Conduite de l'exploitation Région Centre: Elina Gerber, Thomas Joos. Conduite de l'exploitation Région Est: Regula Bächler, René Back, Markus Engelhardt. Conduite de l'exploitation Région Sud (Gare de triage Chiasso): Giuseppe Lupica. Conduite de l'exploitation Région Sud: Amos Fiscalini, Franco Luca. Intervention Région Ouest: Pierre Andenmatten. Intervention Région Centre: Manfred Schaffer. Intervention Région Est: Manuel Opper. Intervention Région Sud: Le siège reste vacant.

**Disponibilité et entretien:** Région Ouest: élections écrites. Région Centre: Stephan Flückiger, Patrik von Rotz, Martin Sieber. Région Sud (lieu de travail au nord du Gothard), Région Sud: élections écrites. Operation Center Technique: François Ducommun, un siège reste vacant. Surveillance: Karl Steinegger, Marc-André Egger. Support: Le siège reste vacant.

**Achats, Supply Chain et production:** I-ESP (Centre technique ferroviaire): Le siège reste vacant. I-ESP: Patrick Vorlicek, un siège res-

te vacant.

**Energie, Finances, Human Resources, Sécurité/qualité/environnement, Processus et transformation:** I-EN, I-F, I-HR, I-SQU, I-PTL (Energie): Le siège reste vacant. I-EN, I-F, I-HR, I-SQU, I-PTL: Walter Räss; un siège reste vacant.

**Elections complémentaires Division Cargo/CoPe Surface:** Aarepark: Les deux sièges restent vacants. Ouest: Laurent Vuilleumier (LCB), Nicolas Fumeaux (SP RCP B100). P-FV, P-IPV, P-R, P-F, P-HR, P-STA, P-SSM, P-OEV: Le siège reste vacant.

**Elections complémentaires CoPe Division Voyageurs:** Le siège reste vacant.

**Elections complémentaires CoPe Division Immobilier et Unités centrales:** F, HR, KOM, K-UE, NMD, K-SQ, K-RC: Le siège reste vacant.

**Elections complémentaires CoPe Surface Voyageurs:**

**Operations-Assistance clientèle:** Ouest: élections écrites.

**P-VSV:** Zurich Nord-Est: Eveline Schneckenburger. Suisse orientale: Daniel Baumgartner (propre liste). Sud est de la Suisse: Karin Taveras. VSV-SUP: Sabrina Gerndt.

**Operations-Conduite des trains:** Est: Claudia Rütthemann-Schätzle.

**Operations-UHR - les centres d'entretien:** RZA: Damiano Daviolo. Lucerne: Olivier Tanner. Bienne: Gafurr Hazeraj. Brigade: le siège reste vacant. Gestion/Régulation: le siège reste vacant.

**Operations-UHR - les ateliers:** P-O-UHR-WYO, P-O-UHR-KOMP (Lieu de travail Olten): élections écrites.

**Opérations-Cleaning / Manœuvre:** Ouest: Hervé Léhou. Centre/Sud: Andreas Aebischer.

**TPO:** Genève, Lausanne, Fribourg, St-Maurice: Raphaël Zürcher.

**Operations-BP-SUP:** Genève, Lausanne: Agnieszka Knopik. Bellinzzone, Pollegio: le siège reste vacant. P-SUP (FV, IPV, Regionen, Finanzen, HR, Stab, SSM, OEV, OES-CS, OES-OCS): le siège reste vacant.

**Elections complémentaires Division Immobilier / CoPe Surface Facility Management**

**Facility Management:** Centre: le siège reste vacant.

**Des élections ont lieu ici**

Au sein de six cercles électoraux auront lieu des élections car il y a plus de candidat-e-s que de sièges disponibles. Les ayants droit reçoivent les données pour élire dès le 20 avril. Voici les recommandations du SEV:

**CoPe Division Infrastructure:** Disponibilité et entretien (3 sièges): René Hofbauer (Teamleiter SAI), Carlo Bontà (Auftragsverantwortlicher, Karl Steinegger (Technischer Assistent).

**CoPe Surface Infrastructure:** Région Est (3 sièges): Yves Weitzel (Disponent), Peter Müller (Handwerkmeister), Urs Casanova (TFF B100). Région Sud (3 sièges, dont 1 garanti pour le personnel avec lieu de travail au nord du Gothard): Davide Perini (Manager Delle Perturbazioni e Piccola Manutenzione Impianti di Sicurezza RSD), Albin Marty (Teamleiter SA), Marco Hardmeier (Coordinatore BM), Jean-Pierre Bâbi (Techniker SAI). Région Ouest (3 sièges): Daniel Anthamatten (CVM), Olivier Fortis (CVM B100), Valentin Schmutz (CT SAA-SAI), Emmanuel Pierroz (CT SAA-SAI).

**CoPe Surface Voyageurs**

**Operations-Assistance clientèle:** Région Ouest (4 sièges): Peter Eric Wright (Chef Assistant Clientèle), Alexander Seiter (Chef Kundenbegleitung), Yaneck Rigo (Chef Assistant Clientèle), Pascal Prince (Chef Assistant Clientèle), Nathalie Ladyga (Agent de train en trafic régional), Loucif Hicham (Assistant Clientèle), Héraclès Dellas (Assistant Clientèle Internat.), Malik Bakrim, Eugénie Guédât (Cheffe Assistance Clientèle).

**Operations-UHR-les ateliers:** P-O-UHR-WYO, P-O-UHR-KOMP (Avec lieu de travail Olten) (1 siège): Michael Junker (Teamleiter Produktion Radsätze), Fatih Öcal (Fachverantwortlicher/Stv.TL).

Sur notre site [sev-online.ch](http://sev-online.ch), la liste des candidat-e-s et leur photo



Entre la famille et le travail, les femmes doivent jongler pour trouver un certain équilibre. Et elles sont souvent plus mal loties que les hommes à l'âge de la retraite.

## FEMMES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE

# «Les enfants, non synonymes de pauvreté à la retraite»

Interview: Chantal Fischer  
chantal.fischer@sev-online.ch

L'activité professionnelle des femmes diffère à bien des égards de celle des hommes. Il existe de nombreux avis et demi-vérités sur le sujet du travail à temps partiel. Le SEV veut en savoir plus et confronte une experte à dix affirmations. Christine Goll, ancienne politicienne et directrice de l'Institut Movendo, prononcera un discours d'ouverture lors de la journée de formation de la commission des femmes du SEV en novembre (voir ci-contre).

**1. Il n'y a pas d'inégalité salariale entre femmes et hommes, les femmes «se vendent» tout simplement plus mal.**

Christine Goll: Malgré la Constitution fédérale et la Loi sur l'égalité, en réalité les salaires ne sont toujours pas égaux. Les emplois rémunérés des femmes sont payés globalement 20 pour-cent de moins que ceux des hommes. La moitié de cette différence peut être considérée comme de la discrimination salariale. Les femmes sont beaucoup plus nombreuses dans les niveaux salariaux inférieurs: 63 pour-cent des postes avec un salaire

en-dessous de 4000 francs sont occupés par des femmes. Dans les niveaux supérieurs les femmes sont très peu présentes: 18 pour-cent seulement des postes avec des salaires dépassant 16 000 francs sont occupés par des femmes.

Il est bien sûr très important de montrer suffisamment d'assurance lorsqu'on se présente pour un poste, pour négocier son salaire ou durant les entretiens personnels, s'agissant des possibilités d'évolution dans la carrière et de développement personnel. Le calculateur de salaire de l'USS peut aider les femmes à ne pas «se vendre» en-dessous de leur valeur réelle. Et l'Institut de formation syndicale Movendo propose des cours gratuits d'affirmation de soi pour les femmes.

► Calculateur de salaire de l'USS: [uss.ch/services/calculateur-de-salaire](http://uss.ch/services/calculateur-de-salaire); Cours movendo sur: [movendo.ch](http://movendo.ch)

**2. Dans les dernières années on a pu constater que les hommes aussi se mettent au travail à temps partiel.**

Tous les hommes n'ont effectivement plus forcément une activité professionnelle à

temps complet, le taux moyen se monte actuellement à 82 pour-cent. Mais chez les femmes le travail à plein temps reste un modèle d'exception: le taux moyen est actuellement de 40 pour-cent, et 17 pour-cent des hommes travaillent à temps partiel, dont deux-tiers se situent entre 50 et 89 pour-cent. Parmi les 60 pour-cent de femmes qui travaillent à temps partiel, presque la moitié a un taux d'engagement de moins de 50 pour-cent.

**3. Les femmes sont aujourd'hui mieux représentées dans les positions dirigeantes qu'il y a 10 ans.**

Durant les dix dernières années, la part de femmes dans les positions de cadre, qui est d'un peu plus d'un tiers, n'a pas beaucoup changé. La raison principale est la difficulté de concilier l'encadrement des enfants et la profession. La Suisse est un pays en voie de développement en matière de politique familiale et n'investit pas suffisamment dans les infrastructures d'encadrement des enfants en dehors de la famille.

**4. Le travail à temps partiel dans les positions de cadre est possible et devient de plus en plus courant.**

Le travail à temps partiel dans les positions de cadre est possible mais pas encore très répandu. Pas tout à fait 10 pour-cent des hommes contre presque la moitié des femmes travaillent à temps partiel dans des fonctions dirigeantes.

**5. Etant donné que les femmes disposent souvent d'une bonne formation et qu'elles effectuent en conséquence un travail bien payé, elles mettent suffisamment de moyens de côté pour leur prévoyance vieillesse même avec un emploi à temps partiel.**

Si seulement c'était vrai! Malheureusement c'est tout le contraire: les femmes ont des rentes bien plus basses que les hommes. Trois fois plus de femmes que d'hommes (aujourd'hui 36 pour-cent des rentières) ne peuvent compter que sur leur AVS. Elles ne sont pas affiliées à une caisse de pensions. Dans la pré-

«Les applaudissements chaque soir pour l'engagement exemplaire des femmes durant la crise du Covid-19 sont loin d'être suffisants!»

CHRISTINE GOLL



situations professionnelles et familiales des femmes et des hommes sont énormes: les femmes gagnent chaque année 110 milliards de francs de moins que les hommes, fournissent du travail non rémunéré d'une valeur de 248 milliards de francs et investissent un milliard d'heures pour l'encadrement direct des enfants.

### 7. Les femmes ne veulent plus travailler dès qu'elles deviennent mères.

Cela n'a jamais été vrai et n'est toujours pas vrai aujourd'hui. Depuis la première grève des femmes en 1991, le quota de femmes salariées entre 25 et 39 ans est passé de 72 à 88 pour-cent.

### 8. Les hommes ne veulent pas travailler à un taux réduit lorsqu'ils deviennent pères.

Ceci non plus n'est pas vrai. Autour de moi je vois de plus en plus de couples avec enfants qui aimeraient bien partager le travail rémunéré et l'encadrement des enfants. Mais souvent le désir de faire «fifty-fifty» se heurte aux pressions économiques, resp. aux possibilités de gagner suffisamment pour subvenir aux besoins de la famille, et aussi au manque de conditions-cadre. Il est scandaleux que le Conseil fédéral octroie en ces temps difficiles un paquet d'un milliard pour soutenir l'économie mais qu'il refuse simultanément une petite contribution pour l'encadrement des enfants.

### 9. Avoir des enfants augmente le risque de pauvreté pour les femmes à la retraite.

Les enfants ne sont pas synonymes de pauvreté à l'âge de la retraite. Le risque de devenir pauvre avec l'âge augmente si le salaire est bas, si les parents célibataires ne reçoivent pas suffisamment de soutien, et avec le piège du temps partiel dans le 2ème pilier. Toutes ces raisons font que les rentes s'amenuisent et frappent les femmes en particulier. Ce n'est pas un hasard si la plus grande partie des rentières sont dépendantes des prestations complémentaires. Nous devons avant tout renforcer l'AVS. Celles et ceux qui ont des enfants reçoivent des bonifications pour tâches éducatives. Ainsi l'AVS est la seule assurance sociale qui honore l'encadrement des enfants – et les soins prodigués aux proches avec les bonifications pour tâches d'assistance – dans la fixation de la rente. Ce modèle doit être développé afin que le travail non rémunéré soit reconnu, car sans ce travail notre société ne pourrait pas fonctionner.

### 10. Dans la crise sanitaire actuelle, les professions dans le domaine de la santé et le commerce de détail revêtent une très grande importance. Dans ces deux branches beaucoup de femmes travaillent avec des bas salaires et elles se trouvent en situation de risque accru.

Les applaudissements chaque soir pour l'engagement exemplaire de ces femmes durant cette crise sont justifiés mais cela n'est de loin pas suffisant. Ce sont justement ces professions majoritairement féminines qui doivent être revalorisées: par des salaires plus élevés, de meilleures conditions de travail et des modèles de retraites anticipées plus sociales, tel que le modèle de retraite anticipée géré par la fondation FAR dans le domaine de la construction.

voyance professionnelle, le travail à temps partiel est un piège pour l'octroi des rentes: beaucoup de femmes ont un salaire qui se situe en-dessous du seuil d'entrée, donc elles ne reçoivent pas de rente. Si elles ont plusieurs jobs à temps partiel auprès d'employeurs différents, elles ne sont pas non plus assurées au 2ème pilier. Beaucoup de caisses de pensions appliquent la pleine déduction de coordination pour les activités à temps partiel et ceci amène encore une fois de plus petites rentes. En outre, parmi les femmes de 55 à 64 ans seulement 69 pour-cent sont salariées.

### 6. Voici le tableau classique: un couple fonde une famille. Madame travaille à un taux réduit et consacre le reste de son temps à la famille et aux tâches ménagères (non rémunérées). Monsieur (qui a un meilleur salaire) subvient aux besoins de la famille et travaille à 100 pour-cent, ou du moins à un taux élevé.

Le modèle du parent qui subvient seul aux besoins de la famille ne fonctionne que si la personne gagne bien sa vie. Dans les familles avec des bas ou moyens revenus, les fins de mois ne peuvent être bouclées que lorsque les deux parents contribuent au revenu du ménage. Les différences dans les



## Travail à temps partiel, un atout ou une malédiction ?

Vendredi 20 novembre 2020, hôtel Bern à Berne (Traduction simultanée en français et en italien)

08:45 – 09:45 h	Check-in et café de bienvenue	Répartition dans les ateliers
09:50 h	Salutations et ouverture de la journée	Lucie Waser, responsable de l'égalité SEV
10:00 h	Impuls #1 – Travail à temps partiel des femmes: attention au piège!	Christine Goll
11:00 – 12:00 h	Bloc d'ateliers #1	
1er tour	Atelier 1: Travail à temps partiel et prévoyance vieillesse Atelier 2: Protection après un divorce Atelier 3: Revendications contre les pièges liés au temps partiel Atelier 4: Conciliation entre plusieurs jobs à temps partiel	Christina Werder Lena Rutishauser Christine Goll Susanne Oehler
12:00 h	Pause de midi	
13.30 – 14.30 h	Bloc d'ateliers #2	
2ème tour	Atelier 1: Travail à temps partiel et prévoyance vieillesse Atelier 2: Protection après un divorce Atelier 3: Revendications contre les pièges liés au temps partiel Atelier 4: Conciliation entre plusieurs jobs à temps partiel	Christina Werder Lena Rutishauser Christine Goll Susanne Oehler
14.30 h	Résumé des deux blocs d'ateliers	Podium de discussion et plénum
15.00 h	Pause café	
15.30 h	Partie statutaire La commission des femmes SEV 2014 – 2020	Film de la commission des femmes
16:00 h	Impuls #2 - Projet ETF «Women in Rail»	Giorgio Tuti, président SEV
16:40 h	Fin de la journée	Lucie Waser, responsable de l'égalité SEV

### Inscription

Il est recommandé de s'inscrire à l'avance car le nombre de places est limité. Les inscriptions sont possibles **seulement par e-mail** à l'adresse: [bildung@sev-online.ch](mailto:bildung@sev-online.ch)

### Ateliers

La répartition dans les ateliers sera faite sur place après le check-in. Nous vous recommandons d'arriver suffisamment tôt! Chaque participante peut prendre une part active à un atelier par tour. Cela signifie donc deux ateliers par personne.

### Formation continue

Le personnel des CFF et de CFF Cargo peut demander un congé-formation pour cette journée. Pour les employées des entreprises de transport concessionnaires (ETC), les règlements internes font foi.

### Coûts

Pour les membres du SEV et des autres syndicats de l'USS, la participation est gratuite. Les non-membres paient CHF 250.-.



COVID-19

## Signaux positifs pour l'aviation

**Vivian Bologna** Le ciel s'éclaircit quelque peu dans le domaine de l'aviation. SEV-GATA salue la décision de principe du Conseil fédéral le 8 avril d'apporter un soutien financier à l'industrie aéronautique suisse, qui est fortement touchée par la pandémie de coronavirus. «Cela va dans la direction de notre demande», relève Philipp Hadorn, secrétaire syndical SEV et président de SEV-GATA.

Pour le SEV pas question toutefois de soutenir le secteur les yeux fermés. «SEV-GATA demande que le soutien soit lié à des

conditions bien strictes, comme le maintien des emplois et le paiement du salaire à 100%, y compris pendant le chômage partiel et l'obligation d'avoir une convention collective», ajoute Philipp Hadorn. Le SEV observe avec attention l'évolution dans les entreprises où il a des membres: les compagnies aériennes, les prestataires de services et les fournisseurs. L'exigence du SEV est claire: les salaires doivent être payés à 100% même si le chômage partiel ne prévoit que le paiement à 80% du salaire et pas question qu'il y ait des licenciements.

## Qui est Christine Goll?



Christine Goll est née en 1956 à Zurich, a travaillé en tant que journaliste et institutrice et est actuellement active dans la formation d'adultes.

En 1987 elle est entrée dans la vie politique avec un mandat au Grand conseil zurichois. Elle a siégé au Conseil national de 1991 à 2011, d'abord en tant que représentante du mouvement féministe FraPI (Frauen macht Politik!), puis dès 1999 pour le PS.

De 2000 à 2003, elle a été vice-présidente du PS Suisse, de 2003 à 2009 présidente du syndicat SSP et en 2012 elle a été engagée à Movendo, l'Institut de formation des syndicats, en tant que responsable de formation. De 2015 à 2018 elle a dirigé Movendo.

Christine Goll est mariée, elle a deux enfants et deux petits-enfants.

COVID-19

## Les femmes au front

**Yves Sancey** Elles sont majoritaires dans la santé, dans la garde d'enfants, dans le commerce de détail. Ces «héroïnes du moment» sont exposées sur plus d'un front et demandent plus de soutien et de protection. Les louanges médiatiques cachent une exploitation éhontée. Presque tous ces métiers, des soins aux supermarchés, sont parmi les moins rémunérés de l'économie.

En Suisse elles occupent les trois quarts des 708 000 emplois les plus exposés au virus, dont la société ne peut pas se passer. Ainsi, 75% des vendeurs sont des vendeuses; 86% des infirmiers sont des infirmières; 94%

du personnel des soins à domicile sont des femmes. Pour elles, impossible de s'arrêter. Elles continuent de nous soigner, elles assurent des services indispensables. «La charge mentale qui pèse sur ces femmes est démultipliée. Elles sont au front face à la pandémie, mais elles le sont aussi à la maison, car elles doivent faire face aux attentes de leurs proches», résume Mélanie Glayre, du collectif Grève féministe Fribourg citée par *24Heures*. C'est le moment pour les gouvernements de reconnaître l'énormité de la contribution des femmes à l'économie et leur précarité.

## IMPRESSUM

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

ISSN 2624-7828

Tirage: 9 760 ex. (total 37 927 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 Wydler

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, Laubisrüti 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 14 mai.

Le délai pour les annonces est fixé au lundi 4 mai à midi, celui de l'agenda au 7 mai à 10h.

## ANGLE DROIT

# Retraité-e-s en activité et pandémie

## § Service de protection juridique du SEV

Ursula a 67 ans. Pourtant, la retraite semble encore loin d'être réalisée. En effet, sa pension modérée l'oblige à continuer d'exercer son métier de conductrice de taxi. En ces temps de Covid-19, elle est confrontée à plusieurs nouvelles questions complexes.

Agée de 67 ans, Ursula rentre dans la catégorie des personnes vulnérables qui comprend les personnes de plus de 65 ans ainsi que des personnes souffrant déjà d'une maladie. Ursula ainsi que son employeur doivent donc se conformer aux articles 10b et 10c de l'ordonnance 2 Covid-19, modifiée encore le 16 avril. L'art 10c et ses alinéas 6 et 7 sont très importants. Ils n'influencent pas le cas d'Ursula.

Selon cette ordonnance ainsi que la recommandation de l'OFSP personnes vulnérables



L'ordonnance modifiée se trouve ici: [www.admin.ch/opc/fr/official-compilation/2020/1249.pdf](http://www.admin.ch/opc/fr/official-compilation/2020/1249.pdf)

rables doivent en principe rester chez elles, si ce n'est pas pour se rendre chez le médecin.

De cette exigence générale, il est précisé pour le cadre professionnel que l'employeur doit offrir aux personnes vulnérables la possibilité de faire du télétravail.

Pourtant, l'invitation générale de rester à la maison est relativisée dans le cadre professionnel si en raison de la nature du travail les activités professionnelles ne peuvent être accomplies qu'au lieu de travail habituel. Dans ce cas de figure, l'employeur est tenu de prendre les mesures organisationnelles et techniques à même de garantir le respect des recommandations de la Confédération en matière d'hygiène et d'éloignement social. Ces recommandations comprennent notamment le lavage régulier des mains ainsi que le respect d'une distance de sécurité de 2 mètres au moins.

Ursula ne peut évidemment pas faire du télétravail en tant que conductrice de taxi. L'activité de conduite de taxi ne peut pas non plus être exercée sans enfreindre les règles en matière d'hygiène et d'éloignement social. C'est pourquoi l'employeur d'Ursula doit lui

accorder un congé avec maintien du paiement du salaire.

L'employeur d'Ursula, soucieux de la survie de son entreprise, lui demande de prendre des vacances. Chose qui peut être convenue de manière bilatérale, mais aussi ordonnée de manière unilatérale par l'employeur le cas échéant. Ayant pris connaissance de l'instrument du chômage partiel, l'employeur d'Ursula veut l'inscrire afin de recevoir l'indemnité de 80% de son salaire. Ce qu'il faut savoir c'est que l'employeur ne peut pas à la fois envoyer ses employés en vacances et demander du chômage partiel, car dans ce cas de figure la durée normale du travail n'est pas réduite. Donc, soit l'employé part en vacances et reçoit son salaire normal, soit l'employé n'est pas en vacances et l'employeur l'inscrit au chômage partiel à cause de la baisse de l'activité économique qui engendrent une réduction des heures de travail. Dans la deuxième hypothèse, l'employeur va recevoir de la caisse de chômage 80% du salaire des employés concernés et versera le salaire à 100%, complétant ainsi les 20% restants.

Néanmoins, dans le cas d'Ursula, l'employeur ne peut demander l'indemnité du chômage partiel pour elle, étant donné qu'elle a déjà dépassé l'âge de la retraite (cf. art. 31 al. 1 let. a en lien avec l'art. 2 al. 2 let c LACI). N'ayant de ce fait pas cotisé à l'assurance chômage elle n'a pas droit à l'indemnité pour chômage partiel et l'employeur est tenu de lui verser l'intégralité de son salaire. Une conséquence qui pourrait s'avérer économiquement lourde, en particulier pour les petites entreprises qui engagent un certain nombre d'employé-e-s retraité-e-s. Ainsi, pour éviter des licenciements ultérieurs, il serait judicieux que le Conseil fédéral revoie son ordonnance en ce qui concerne la catégorie des personnes ayant droit à l'indemnité du chômage partiel et qu'il inclue, entre autres, les retraité-e-s encore en activité ayant une pension modeste.

PUBLIREPORTAGE

## Logement en propriété et impôts: les bonnes décisions se révèlent payantes

**Vous devez payer des impôts pour votre logement en propriété. En planifiant de façon judicieuse, il est possible de diminuer sa charge fiscale et d'en profiter à long terme.**



Si vous possédez vos quatre murs, vous devez mentionner comme revenu leur valeur locative dans votre déclaration d'impôt. Mais c'est aussi une opportunité d'économiser des impôts.

### Choisir le modèle hypothécaire également d'un point de vue fiscal

Vous pouvez déduire de votre revenu imposable les intérêts de votre hypothèque; intérêts plus élevés = moins

d'impôts à payer. Tenez compte de cela.

### Choisir un amortissement de manière prévoyante

Vous pouvez économiser des impôts: l'amortissement «indirect» est avantageux. Vous versez de l'argent sur un compte de prévoyance du pilier 3a et le déduisez de votre revenu imposable. La dette hypothécaire et les intérêts

restent inchangés pendant toute la durée et vous profitez d'une déduction fiscale constante.

### Frais d'entretien et frais annexes

Vous pouvez déduire du revenu imposable les frais liés aux travaux d'entretien. Selon la nouvelle ordonnance sur les frais relatifs aux immeubles, les frais de démolition sont pris en compte dans ce cadre. Des mesures portant sur des économies d'énergie ou la protection de l'environnement peuvent être déduites au cours des deux périodes fiscales suivantes, dans la mesure où elles n'ont pas pu être totalement considérées l'année où elles ont été prises. Dans certains cantons, les rentes du droit de superficie et les frais de gestion par des tiers sont déductibles.

Planifiez les travaux d'entretien par étapes, de telle sorte que les coûts se situent entre les montants forfaitaires et votre revenu annuel.

### Réduire l'impôt sur la fortune grâce à la dette hypothécaire

Votre logement en propriété fait partie de votre fortune. L'estimation fiscale est déterminante. Elle se situe la plupart du temps nettement sous le prix du marché. Vous pouvez déduire la dette hypothécaire.

### Un conseil professionnel vaut la peine

Lors de l'acquisition, il faut veiller à de nombreux points. Une solution tenant compte de tous les facteurs et adaptée à vos besoins et à votre mode de vie est importante.

### À la Banque Cler, vous en avez plus pour votre argent!

En 1927, l'Union syndicale suisse faisait partie de nos fondateurs. Aujourd'hui encore, nous privilégions les relations partenariales avec les associations et syndicats.

Comme membre du SEV, vous bénéficiez de conditions exclusives: p. ex. des hypothèques pour votre résidence principale avec un rabais de 0,2% sur nos taux d'intérêt publiés pour nos hypothèques à taux fixe et à taux variable. Vous obtenez un rabais supplémentaire de 0,1% à partir d'un avoir de 50 000 CHF déposé chez nous.

Pour consulter les autres conditions préférentielles, cliquez ici: [cler.ch/sev](http://cler.ch/sev)

Contactez-nous!  
0800 88 99 66 et [kooperation@cler.ch](mailto:kooperation@cler.ch)

Bank  
Banque  
Banca

CLER

## MATERNITÉ ET TRAVAIL

## «Il manque toujours un 20%...»

Yves Sancey

yves.sancey@sev-online.ch

Le 7 février, un colloque organisé par la Haute école de santé Vaud (HESAV) et Unisanté a eu lieu autour de la maternité et du travail. Le point avec Isabelle Probst, psychologue et professeure associée à la HESAV, organisatrice du colloque (avec Peggy Krief, Maria-Pia Politis Mercier et Alessia Abderhalden-Zellweger).

Est-il facile pour une femme enceinte de connaître ses droits avant et après l'accouchement ?

**Isabelle Probst :** Non. Les normes protectrices de la grossesse et de la maternité sont réparties dans différentes lois et CCT. La complexité du système n'aide donc pas les travailleuses et leur entourage à s'orienter et à comprendre quels sont leurs droits et donc à les faire valoir. Même les employeurs, en fait, ne sont pas très au courant.

Quelles sont les conséquences d'une grossesse sur l'emploi ?

Melania Rudin, économiste au BASS, le Bureau d'études de politique du travail et de l'action sociale, a présenté les résultats d'une enquête qu'elle a menée en 2017 sur le parcours professionnel de près de 3000 femmes enceintes. Elle a montré qu'il y a certes une période de protection contre le licenciement pendant la grossesse et les 16 semaines qui suivent l'accouchement. Mais il y a quand même 3% de femmes qui sont licenciées après et 10% qui démissionnent, en partie du fait qu'il n'y a pas de conditions aménagées ou d'horaires compatibles.

Et les conséquences au niveau du salaire ?

L'enquête du BASS a montré qu'un quart des femmes connaissent des pertes de revenu durant la grossesse, ce qui est loin d'être négligeable ! Cela est lié à deux cas de figure. D'une part il y a les arrêts maladie, très fréquents, en cas de complication de grossesse ou par manque d'adaptation des conditions de travail. Le salaire n'est alors le plus souvent couvert qu'à 80%. D'autre part, il y a le congé préventif, prévu par la Loi sur le travail (LTr) et l'Ordonnance sur la protection de la maternité (OProMa). L'employeur doit réaliser une analyse de risques sur le lieu de travail par rapport à la grossesse et la maternité, adapter les conditions de travail ou transférer la travailleuse à un poste sûr. S'il ne le fait pas ou s'il ne peut pas le faire, la travailleuse a droit à 80% de son salaire en restant à la maison.

Cela concerne aussi les transports ?

Oui, l'employeur doit aussi analyser les risques et être notamment attentif aux questions d'horaire. Il y a un devoir spécifique de l'employeur de protéger leur santé et d'anticiper en prenant des mesures de protection.

Le congé préventif est-il connu ?

Non, il est peu connu et très peu utilisé en fait. Tout passe donc par des arrêts maladie, par peur d'un licenciement ou de se mettre mal avec l'employeur. Il n'y a pas de congé prénatal en Suisse. Le congé maternité fédéral de 14 semaines à 80% - certaines CCT prévoient toutefois plus - n'est possible qu'après l'accouchement, pas avant.

Il y a donc toujours une perte de salaire pour les femmes...

Oui, c'est quand même incroyable que dans toute cette histoire de grossesse et de maternité, il y a toujours un 20% qui manque. C'est le cas aussi dans les allocations de maternité. Il y a une sorte de punition. La maternité et la parentalité sont toujours considérées comme relevant d'un choix du domaine privé. Il faut arrêter de considérer que cette conciliation entre la grossesse, la maternité et le travail, c'est le problème des femmes, que c'est une question privée. Il faut la poser comme une question publique et collective.



Quelles conséquences cela a-t-il sur la santé ?

Comme il y a un manque d'assurance sociale pour couvrir notamment les arrêts pendant la grossesse, que les femmes perdent du salaire ou qu'elles ont peur de se mettre mal avec l'employeur, elles continuent de travailler. A cause de cela mais aussi d'un manque de mise en œuvre d'une politique de prévention sur les lieux de travail, il y a une mise en danger d'une partie des femmes et de leurs enfants.

Quelle serait la solution ?

Il faudrait instaurer un congé prénatal et une prise de conscience des employeurs de leurs responsabilités pour qu'ils anticipent les actions de santé au travail au sein de leurs entreprises, comme c'est voulu dans l'esprit de la loi ! La loi les oblige, mais on a l'impression que pour tout ce qui concerne la santé au travail, c'est vu comme une option. Et il n'y a pas de sanctions.

La situation est différente au Québec...

En effet. Anne Renée Gravel, professeure à Montréal, a montré dans son intervention que là-bas il existe un droit de retrait préventif pour

la salariée enceinte. C'est intégré dans la Loi québécoise sur la santé et la sécurité au travail. Si l'employeur ne s'y plie pas, il y a des amendes.

Qu'est-ce que ce droit de retrait préventif ?

Depuis 1981, l'article 40 de cette loi prévoit qu'une travailleuse enceinte peut demander une réaffectation si elle fournit à l'employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant à naître ou elle-même. Si l'employeur n'est pas capable de le faire, la travailleuse peut, en dernier recours, exercer son droit de retrait et interrompre son activité professionnelle. Elle touchera alors les 90% de son salaire net jusqu'à la naissance de l'enfant. L'employeur est ainsi obligé par la loi d'aménager les conditions de travail.

C'est presque devenu une routine au Québec ?

En effet. Une culture de maintien en emploi, sur une période toujours plus longue, s'est imposée. Un nombre croissant d'équipes s'organisent, de manière de plus en plus automatique, pour échanger et adapter les tâches en cas de grossesse d'une collègue.

## Le fonds de solidarité LPV pour les mécanicien-ne-s

Quelle différence entre la LPV et le VSLF pour les mécaniciens et les mécaniciennes ? « Si tu es à la LPV-SEV, tu bénéficies des prestations du Fonds de solidarité, le Soli Fonds », explique Hanny Weissmüller, mécanicienne aux CFF et représentante LPV à la Commission des femmes SEV.



Plus d'informations sur le fonds de solidarité sur [fr.lpv-sev.ch/der-lpv/prestations/soli-fond-1-2/](http://fr.lpv-sev.ch/der-lpv/prestations/soli-fond-1-2/)

« Ce fonds est une assurance en cas d'incapacité de travail liée à une maladie, un accident, une grossesse ou l'allaitement qui s'en suit. Il doit permettre de couvrir en partie la diminution des indemnités de nuit ou de dimanche. La première année, ce sont tout de même 400 fr. par mois ! C'est notamment pour cette raison que les cotisations de la LPV sont plus élevées que celles du VSLF. Récemment deux mécaniciennes romandes ont eu un enfant. Celle qui est membre du VSLF a observé jalousement la membre LPV. »

Les mécaniciennes cessent de conduire dès qu'elles sont enceintes aux CFF et travaillent dans un bureau. « Outre la perte des indemnités, il y a encore la garde des enfants à gérer selon l'organisation familiale, poursuit Hanny. Après le congé maternité, si on allaite, alors on ne peut

Quels constats sont sortis durant la journée concernant l'allaitement ?

Il y a une nouvelle loi peu connue sur l'allaitement depuis 2016 avec les temps de travail diminués en conséquence pour permettre de tirer le lait ou d'allaiter au travail. La mise en place du soutien à l'allaitement sur les places de travail n'est pas du tout adéquat. Les postes de travail ne sont déjà peu réaménagés au moment de la grossesse et encore moins au retour. « L'allaitement, parent pauvre du parent pauvre » a résumé Brenda Spencer, d'Unisanté, dans son intervention.

Et les pères dans cette affaire ?

Les pères sont aussi concernés par les questions de santé reproductive ! Tony Musu, de l'Institut syndical européen, a montré que l'on devrait élargir notre regard, notamment concernant les expositions aux produits chimiques qui concernent aussi les futurs pères. Il y a des risques professionnels reprotoxiques - toxiques pour la reproduction - présents sur les lieux de travail, qui conduisent à une baisse de la fertilité et des risques de malformation d'enfants. Des fausses couches peuvent être dues à une exposition des spermatozoïdes paternels ou au fait de rester assis plus de six heures. C'est une réalité assez méconnue. L'autre question, c'est celle du congé parental encore très faible en Suisse. Le retour au travail ou l'allaitement dépend aussi de l'implication et du soutien du conjoint, même si la demande d'un temps partiel n'est pas toujours possible.

Quelles solutions ont été évoquées ?

Il a un certain nombre de droits qui existent. Il faut un engagement fort du politique pour que ces droits soient mis en application. Celui-ci doit renforcer l'inspection du travail en lui donnant plus de moyens en terme de personnel, avec des spécialistes, et de réels moyens d'action notamment par des sanctions bien plus dissuasives. Un soutien des syndicats est également nécessaire pour développer les droits sur les lieux de travail et pour que la santé au travail soit portée par les personnes concernées. Il faut aussi alerter davantage sur la réelle mise en danger des enfants (malformations, naissances prématurées, cancers, troubles, etc.) et de la santé des femmes qui est encore bien trop sous-estimée. Il faut davantage mutualiser les coûts de prévention pour soutenir les petites et moyennes entreprises. Par ailleurs, les politiques de diminution des effectifs ne favorisent pas les possibilités d'aménagement de postes qui seraient possibles. Difficile de prendre un congé maternité sans chambouler des équipes déjà en sous-effectifs.



Hanny Weissmüller, mécanicienne de loc CFF

pas conduire car les tours de service ne sont pas adaptés à cette réalité.»

Au final, il existe aussi pour les jeunes mécaniciennes le risque de cesser la conduite pendant plus de 12 mois. « Il faut alors refaire les examens théoriques et refaire une course de contrôle. Dans ces conditions, le métier n'est pas intéressant pour les jeunes femmes souhaitant avoir des enfants. » Vivian Bologna

RHB

## Dialogue nécessaire avec les mécaniciens

**SEV** Depuis plus de 20 ans, le personnel des locs aux RhB déplore le perpétuel sous-effectif et la charge de travail qui ne cesse d'augmenter. La politique d'information des divers niveaux de gestion fait également l'objet de critiques.

Afin de débattre de ces questions, le SEV a invité des membres de la direction à deux assemblées du personnel. Cette invitation a suscité un grand intérêt: 42 personnes à Schiers et 34 à St-Moritz (GR) ont pu discuter avec la direction des Chemins de fer rhétiques (RhB) qui a répondu favorablement à cet appel au dialogue et était représentée par trois de ses membres: Renato Fasciati, directeur des RhB, accompagné d'Andreas Bass, responsable RH et de Markus Barth, chef de production.

A l'heure actuelle, selon les membres de la direction, les RhB font des investissements massifs pour du matériel roulant et l'infrastructure. La situation actuelle des taux d'intérêts, la bonne marche des affaires et les commandes de la Confédération et du canton permettent de prendre les mesures de modernisation qui s'imposent d'urgence. Ceci également en matière de personnel: 110 nouveaux postes seront créés aux RhB ces prochaines années, la plupart dans le secteur de la production, ce qui devrait désamorcer la situation à long terme pour le personnel. Cette information a trouvé un écho très fa-

vorable auprès des participants. Néanmoins, ils restent quelque peu sceptiques, vu les expériences faites ces dernières années.

### Enquête auprès du personnel

Andreas Bass a présenté les résultats de l'enquête menée auprès des collaborateurs. Du côté du personnel des locs, plus de 40 questionnaires sont restés vides et les membres de la direction ont estimé que ceux-ci avaient laissé passer une occasion. Ils ont toutefois concédé que ces questionnaires non remplis étaient peut-être dus à un manque de transparence par rapport aux résultats et aux mesures qui en découleraient. Ils ont promis une amélioration. Le personnel a insisté sur l'importance d'une communication ouverte et franche. Les trois membres de la direction sont préoccupés par les faibles coefficients qu'une partie des mécaniciens ont donnés. Ils ont jugé positif qu'ils affirment un fort attachement aux RhB, au même titre que l'ensemble du personnel. De nombreux participants ont recommandé à la direction de réfléchir à la politique salariale. La direction a promis qu'elle va avoir recours à un benchmarking par rapport à la branche pour procéder à des comparaisons.

Il a aussi été question de la visibilité du personnel des locs. Renato Fasciati a demandé que les stores à l'arrière de la cabine de conduite ne soient pas descendus afin d'apporter

une plus-value à la clientèle. Le personnel des locs a pris acte de ce souhait. Il considère toutefois que c'est du ressort du mécanicien. Cet avis est partagé par l'OFT qui a communiqué au SEV que si le mécanicien est trop distrait, il ne peut pas poursuivre avec son train. On en déduit que selon chaque situation et, le cas échéant, selon l'état d'esprit du mécanicien, si des voyageurs (qui filment) le déconcentrent, c'est absolument inapproprié. Dans de tels cas, le mécanicien doit avoir le droit d'éliminer la «source de distraction» (par ex. en baissant le store) pour que la conduite du train ne soit pas mise en péril.

En cette période de Coronavirus, le RhB a demandé le chômage partiel, mais il veut payer 100 % des salaires. Cela correspond à la revendication du SEV.

### Sur la bonne voie

**Markus Cadosch \* Les deux assemblées ont duré plus longtemps que prévu. De nombreux participants ont profité de l'occasion pour communiquer leur état d'âme aux représentants de la direction de façon correcte, ouverte et directe. Il a été fortement apprécié que les trois messieurs aient participé aux discussions, qu'ils aient exprimé leur point de vue avec franchise et pris le temps de dialoguer. C'est un signe de leur véritable intérêt à une communication ouverte. Afin de retrouver la confiance et la satisfaction du personnel, il faut poursuivre sur cette voie de communication.**

**Les investissements annoncés en matière de personnel vont dans la bonne direction. Il est aussi impératif de mettre l'accent sur les salaires - quand les accords salariaux actuellement en vigueur seront échus.**

\* Secrétaire syndical SEV, responsable des Chemins de fer rhétiques.

### COURRIER DES LECTEURS-TRICES

## On vous l'avait bien dit!



Jean-Claude Cochard,  
Les Avants

Lausanne, 17 janvier. La petite Greta Thunberg, sur le parvis d'un palais florentin, prononça cette phrase en anglais: «Vous n'avez encore rien vu!» aux quinze mille personnes rassemblées sur la Place de la Riponne. En effet on ne s'attendait pas à ce qui allait nous arriver et je pense qu'elle ne se doutait pas, elle-même, de la portée de son message. L'origine de la pandémie n'est pas clairement établie, bien qu'elle soit partie de Chine, une puissance industrielle en compétition avec le géant américain pour la suprématie absolue de la planète numérique. Cette pandémie va museler toutes les grandes manifestations annoncées pour le 1er Mai, aux quatre coins du monde. Dans l'hémisphère Nord pour l'écologie. Dans l'hémisphère Sud pour le social, notamment dans les pays pauvres, pourvoyeurs des produits de grande consommation, destinés aux nations dites «avancées».

Pris par surprise, les maîtres du monde nous appellent à l'union sacrée pour lutter contre ce fléau, avec la rhétorique de circonstance déjà entendue: «Nous sommes tous sur le même bateau!» Mais la différence de classe est toujours bien présente, comme en 1912, lorsque le Titanic s'échoua contre un iceberg, pourtant signalé à l'avance. Les passagers de la Première classe avaient eu plus de chances de sauver leur peau que ceux de la Deuxième classe, moins bien lotis en canots de sauvetage. Quant aux passagers de la Troisième classe, entassés dans l'entrepont du navire en perdition,

ils furent les premiers à plonger dans l'eau glacée.

C'est exactement ce qui nous arrive aujourd'hui. La pandémie affecte cruellement la population des mégapoles surpeuplées, alors que dans les beaux quartiers, les cliniques privées offrent le confort qu'il faut pour un confinement paisible, à celles et ceux qui peuvent se le permettre. Pour les autres, c'est les tentes de tri, installées sur les parkings des hôpitaux publics, au bord de l'asphyxie générale, qui les attendent, comme en temps de guerre. A New York, un navire hôpital de l'US Navy est remonté l'Hudson en passant devant la statue de la Liberté, pour porter secours aux démunis de la Grande Pomme. Il a jeté l'ancre à deux pas du quartier des affaires de Wall Street. Il n'y a pas meilleur symbole depuis le 11 septembre 2001, où ce même navire avait été dépêché sur les lieux!

Dans le contexte actuel où les deux superpuissances du globe se livrent une guerre commerciale sans pitié, les affirmations de Pékin, qui accusent les USA d'avoir introduit le virus Covid-19 sur leur territoire, à l'occasion des Jeux mondiaux militaires qui se sont déroulés dans la ville de Wuhan, du 18 au 27 octobre dernier, peuvent paraître plausibles à l'opinion publique des peuples touchés par les sanctions économiques occidentales. Cela d'autant plus que l'accusation sur l'origine de cette crise mondiale sans précédent, repose sur un petit animal à l'aspect si vulnérable qu'il craint la présence de l'homme en particulier!

Pour enrayer la pandémie, il me semble tout aussi important d'en démontrer son origine que celle de se lancer dans une course effrénée et très prometteuse financièrement parlant, pour s'attribuer un brevet antivirus. Maintenant, il faudrait que les organisations syndicales se mobilisent pour allumer des contre-feux sociaux pour protéger la société civile et renoncer à concentrer l'humanité dans des espaces urbanisés, pour le seul profit des spéculateurs. Comme sur le pont du Titanic, la stupeur, voir la panique est bien présente chez les capitaines de la finance internationale, qui prennent subitement conscience de la fragilité de leur embarcation!

Quand je vois ce que les CFF mettent en place en ce moment de crise pour protéger la santé du personnel, j'ai l'impression que l'entreprise essaie de se donner bonne conscience. J'aimerais qu'elle pense à la santé physique et psychique du personnel tout le temps!

Qu'elle arrête donc de se réorganiser en permanence! Qu'elle arrête de lancer de nouveaux projets qui n'ont aucun sens. Ces réorganisations permanentes sont usantes, font perdre du savoir-faire et impactent ceux qui restent.

### COURRIER DES LECTEURS

## A notre santé!



Un employé CFF  
désabusé

La section PV Fribourg a reçu avec tristesse l'annonce du décès le 13 avril du collègue Franz Rohner. Ce parfait bilingue avait passé toute sa carrière aux CFF, tout d'abord dans la région de Fribourg, à Düdingen no-

### HOMMAGE

tamment. Ensuite, Franz a travaillé à la recette de Fribourg où il s'occupait aussi des voyages organisés par les CFF. Après coup, il a été nommé chef de service à la recette aux voyageurs de cette gare. Connu par sa gentillesse et son dévouement, Franz était aussi un membre actif du SEV. A la section PV de Fribourg, il a occupé pendant plusieurs années le poste de vice-président du comité de section. Les collègues garderont de Franz un lumineux souvenir.

## Sous-fédérations

### 26.5 REPORT Assemblées délégué-e-s

L'assemblée des délégué-e-s VPT est reportée au 10 septembre en raison de la pandémie de coronavirus, celle des Travaux est reportée au 18 août.

D'autres sous-fédérations réfléchissent aussi à reporter leur assemblée des délégué-e-s, mais n'ont pas encore pris de décision.

## Sections

### 1.5 1er mai online

1er Mai en ligne cette année pour raison de corona. Interventions, forums de discussion, etc. Programme sous [www.uss.ch](http://www.uss.ch) ou [www.sev-online.ch](http://www.sev-online.ch)

### 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. 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*

### 26.5 SUPPRESSION Retraités TL, Métro, Ville de Lausanne et LEB.

La sortie poisson du 26 mai est annulée. Elle était prévue à Romont en raison de la pandémie.

# Agenda 5/20

### DÉCÈS

**Badoux Jean-Pierre;** 1931; chef de d'expl, Vufflens-le-Château, PV Vaud.

**Beutler Werner;** 1936; monteur, Croy, PV Vaud.

**Buzzini Franco;** 1944; agent de train, Grand-Lancy 1, VPT TPG Retraité(e)s.

**Desboeufs Frida;** 1926; veuve de

Germain, Delémont, PV Jura.

**Dewarrat François;** 1945, SEV-TPG.

**Dubey Marlise;** 1931; veuve de René, Bevaix, PV Vaud.

**Fattton René;** 1940; Prilly, VPT TL.

**Fraschina Pietro;** 1935; monteur, Port, PV Biel-Bienne.

**Gubler Alexandre;** 1937; monteur de voies, Saingnégier, PV Jura.

**Isabel Ernest;** 1928; Thonex, VPT TPG Retraité(e)s.

**Jeannet Marie-Rose;** 1937; veuve de Alain, Yverdon-les-Bains, PV Vaud.

**Marti Jeanne;** 1926; veuve d'Otto, Bettlach, PV Biel-Bienne.

**Michel Francis;** 1928; ingénieur, Busigny, PV Vaud.

**Nicolier Marcel;** 1930; monteur de voies, Corseaux, VPT MOB.

**Perrenoud Georges-Henri;** 1958; conducteur, Le Locle, VPT TPCV.

**Porchet William;** 1923; Moudon, PV Vaud.

**Zahler Ernst;** 1924; Saanen, VPT MOB

**Zulliger Jolanda;** 1928; veuve de Reinhold, Naters, PV Valais.

LETTRE OUVERTE DE PUBLIC EYE

# Covid-19: accès équitable aux technologies médicales



Public Eye  
contact@publiceye.ch

Dans le cadre de la lutte contre la pandémie, les Etats doivent être en mesure de garantir rapidement et fermement une répartition équitable et des prix abordables pour les futurs médicaments et vaccins contre le coronavirus. C'est pourquoi une large coalition d'ONG, dont Public Eye, soutient la proposition du Costa Rica de créer à l'Organisation mondiale de la santé (OMS) un mécanisme reposant sur la réciprocité visant à éliminer les obstacles pour l'octroi des brevets et à favoriser l'échange des données, afin de permettre le développement de technologies contre le COVID-19.

Dans une lettre ouverte, Public Eye et 70 autres organisations et personnalités de la société civile en appellent aux Etats membres de l'OMS, dont fait partie également la Suisse, afin

qu'ils soutiennent la demande du Costa Rica de mutualiser tous les droits concernant l'ensemble des technologies médicales liées à la prévention, à la détection et au traitement du COVID-19. Un tel mécanisme garantirait l'accès aux tests, médicaments, vaccins et autres équipements médicaux et leur répartition équitable. L'OMS servirait de plateforme de coordination globale et serait habilitée à redistribuer les licences et brevets existants, ainsi que toutes les données nécessaires à la production et pour octroyer les autorisations, selon les besoins régionaux.

## Ce n'est pas le moment de penser au profit

Il n'existe pas encore de traitement officiel contre le coronavirus mais de nombreux médicaments sont actuellement en phase intensive de test. Parmi eux citons les nouvelles molécules telles que le Remdesivir de l'entreprise américaine Gilead, mais aussi des produits thérapeutiques déjà utilisés contre les maladies in-

fectieuses, l'immunosuppresseur Actemra de Roche ou les médicaments contre la malaria tels que la Chloroquine. Parallèlement à cela, de grands moyens sont investis pour la recherche d'un vaccin. Pour consolider les bases de ces innovations médicales, des investissements importants sont réalisés par les Etats et certains philanthropes, il faut donc les considérer comme des biens publics et les rendre accessibles pour tous. Au vu de l'état d'urgence généralisé, il ne doit pas y avoir de droits d'exclusivité qui freineraient la lutte contre la pandémie.

Bien que le Remdesivir soit également le résultat de la recherche financée par l'Etat, Gilead en a fait breveté le principe actif et cherche à obtenir d'autres avantages commerciaux, par exemple avec la reconnaissance officielle en tant que «médicament contre les maladies orphelines» (orphan drug). Cette position agressive sur le marché montre que les grandes entreprises pharmaceutiques ne parviennent pas

à se distancier de leurs objectifs de monopole et de maximisation des profits, même en période de Covid-19.

## En cas de conflit, des licences obligatoires sont nécessaires

Les principaux Etats qui financent actuellement la recherche pour contrer la pandémie (entre autres la Suisse qui participe à un projet de fonds national avec 5 millions de francs) doivent dès lors exiger des entreprises des prix abordables pour les produits finis autorisés, et entreprendre immédiatement des démarches juridiques contre les abus. Si les traitements brevetés ne sont pas accessibles, les Etats doivent en outre imposer des licences obligatoires comme l'a déjà fait Israël, et comme le Chili et l'Equateur envisagent de faire. L'Allemagne et le Canada, deux Etats membres du G-20, ont récemment posé les jalons dans leur législation pour l'utilisation d'un tel instrument en politique de la santé.



## LA LUMIÈRE, C'EST L'ESPOIR

© Gabriel Perren

La lumière, c'est l'espoir! C'est pourquoi le Cervin sera illuminé quotidiennement pendant toute la période de pandémie. Par cette action, Zermatt veut donner aux gens un signe d'espoir et de solidarité en ces temps difficiles.

Le village se montre solidaire avec toutes les personnes qui souffrent actuellement et remercie tous ceux qui nous aident à surmonter cette crise. Restez chez vous - vous pourrez suivre le spectacle en direct depuis chez vous

grâce à des webcams. Le respect des jeunes pour les personnes âgées, des personnes en bonne santé et fortes pour les personnes vulnérables. Merci la Suisse - ta solidarité donne de l'espoir.

?

PHOTOMYSTÈRE

## Où sommes nous?



Pour participer, merci de nous envoyer vos réponses d'ici le **mercredi 6 mai 2020** avec votre nom et votre adresse.

**Par e-mail:** [mystere@sev-online.ch](mailto:mystere@sev-online.ch)

**Sur le net:** [www.sev-online.ch/quiz](http://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 **des chèques Reka d'une valeur de 40 francs**.

**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 concours N° 4 : la gare de Bellinzone.

**Romano Storni**, membre de la PV Ticino e Moesano remporte des bons d'achats de livres d'une valeur de 40 fr.

Markus Fischer

SUR LES TRACES DE ...

# Sélim Taboubi: deux casquettes pour un cheminot

**Yves Sancey**  
[yves.sancey@sev-online.ch](mailto:yves.sancey@sev-online.ch)

**Depuis 2018, le polyvalent Sélim Taboubi exerce en alternance deux professions aux CFF à Bienne : mécanicien de locomotive à Voyageurs et, pompier/mécanicien du train d'extinction et de sauvetage chez Intervention. Et comme pour lui la solidarité est une seconde nature, ce n'est pas étonnant qu'il soit un militant SEV actif à la LPV et un défenseur du service public.**

C'est dans le contexte très particulier de début de confinement que je fais ce portrait. J'aurais beaucoup aimé rencontrer Sélim Taboubi en vrai sur le terrain à Bienne et voir de plus près son environnement de travail. D'autant plus que je suis intrigué par le fait qu'il n'exerce non pas un mais deux métiers aux CFF. Par mesure de sécurité toutefois, l'entretien s'est fait par téléphone. Je me raccroche donc à sa voix. Une voix basse, posée, chaleureuse avec, de-ci, de-là, des pointes légères d'accents du Jura bernois et un rire sympathique. A l'image de son tempérament un peu réservé et en même temps altruiste et qui sait ce qu'il se veut, si j'en crois ce que m'a dit de lui le secrétaire syndical René Zürcher. Ce jour-là, Sélim a congé et il répond très volontiers à mes questions.

Né il y a 29 ans à La Chaux-de-Fonds, il a rapidement déménagé et a grandi à Tramelan dans le Jura bernois où il a fait toutes ses classes, « dans la moyenne », jusqu'à la fin de l'école obligatoire, avec les mêmes amis. Les origines tunisiennes de son père n'ont jamais été source de problème durant sa scolarité « entre les copains, on se fichait des origines », se souvient-il. Comment s'est fait le choix du métier ? « Mon idée c'était de faire un apprentissage. Je ne me voyais pas faire d'études », explique-t-il.

### De l'hôtellerie au rail, toujours le voyage

Comme il n'avait pas vraiment d'idée, il a fait pas mal de stages, puis s'est décidé pour spécialiste en restauration. Avant, on appelait ça sommelier : « A 16 ans, quitter la maison pour partir en apprentissage m'a forcé à m'assumer, ça m'a fait grandir. J'aimais bien les contacts et les possibilités de voyager que permettait ce domaine, en station l'hiver ou à l'étranger. J'ai travaillé trois ans, puis j'ai postulé aux chemins de fer. »

Entretemps, il a trouvé un endroit tranquille où se poser. Et comme il apprend qu'il n'y a plus forcément besoin d'avoir un CFC dans une branche technique, rien ne s'oppose pour faire une formation de conducteur de locomotive qui l'avait intéressé plus jeune. « Le monde des trains, cela a toujours un côté fascinant et l'idée du voyage, de bouger, de voir du paysage, me



René Zürcher

plaît », explique-t-il. Entre 2014 et 2015, il fait donc la formation de base de mécanicien de loc chez Voyageurs à Bienne.

Depuis 2018, Sélim exerce en alternance une seconde profession aux CFF. Après deux mois seul dans sa cabine, il rejoint l'équipe du train d'extinction et de sauvetage pour deux mois. L'idée du métier, c'est de rétablir au plus vite la circulation des trains et d'intervenir lors d'événements extraordinaires arrivants sur le réseau. « On est aussi appelé en cas d'accident de personne. Ce n'est pas toujours facile. Mais ce qui aide, c'est qu'on est toujours plusieurs sur place. Ça répartit mieux la charge émotionnelle. »

### Solidarité et entraide

« Le côté entraide et solidarité, ça me parle. La variété des interventions et le travail avec beaucoup de matériel rendent le métier intéressant. Mais je ne voulais pas non plus abandonner mon travail à Voyageurs, ni ma formation et mes connaissances acquises. J'apprécie vraiment cette polyvalence. Nous sommes une équipe de cinq sur place, il y a une bonne ambiance, nous avons nos locaux, avec une petite salle de sport. Dans les 5 minutes, on doit pouvoir partir. C'est le temps que nous avons pour nous équiper/nous réveiller, préparer le train et rouler. Ne pas savoir ce qui va se passer, c'est aussi le côté intéressant du métier ! »

Sa rencontre avec le SEV s'est faite en classe lors d'une journée de présentation des syndicats. « Pour moi, ce côté solidarité m'a toujours parlé. L'idée que plus on est organisé, mieux on arrivera à défendre et améliorer nos conditions de travail est évidente. C'est aussi une question de bon sens ! Si on améliore les conditions de travail, ça donnera envie à davantage de personnes de faire nos métiers. » Défenseur du service public, Sélim combat cette libéralisation du rail en Europe et la volonté d'avoir des lignes rentables : « Est-ce justifié de fracasser ce réseau européen finement tissé au nom de la rentabilité néolibérale sans tenir compte du service rendu ? » s'interroge-t-il.

Avec cette vision claire, il n'est pas étonnant que Sélim ait décidé de s'impliquer au sein du comité de la LPV à Bienne depuis un an afin de préparer la relève également. « S'impliquer, c'est une manière de montrer sa reconnaissance pour tout ce qui a été fait par les syndicats dans le passé et dont on peut profiter aujourd'hui directement ». Il se reconnaît dans cette histoire du rail, avec ses audaces et son côté aventurier, et se dit fier d'en faire partie et d'être cheminot.

Sélim trouve encore le temps de lire, de faire du vélo et de la musique. Et comme il a la chance d'avoir un jardin, cela lui donne l'occasion, entre deux coups de bêche, de réfléchir au rôle que les chemins de fer sont appelés à jouer à l'heure de l'urgence climatique.

## DANS QUELQUES ANNÉES

Schlorian

