

SEV N° 12

Le journal du Syndicat du personnel des transports



SWISSPORT
**Stop
 au
 travail
 low-cost**

▶ p. 2

CFF / CFF CARGO

Des économies précipitées

Edito de Barbara Spalinger, vice-présidente SEV

▶ p. 3 et 5

La crise du coronavirus a aussi touché les transports publics. Les CFF, qui ont enregistré un bénéfice considérable l'an dernier, subissent maintenant des pertes tout aussi conséquentes. Ils veulent économiser et ceci sur le dos du personnel avec des idées bien précises quant à la manière. Nous avons immédiatement tiré le frein, et pour cause.

Premièrement: ce n'est pas le bon moment. En effet, nous ne savons pas encore de quelle manière le Parlement va apporter une aide aux transports publics. En outre, nous sommes intervenus auprès des parlementaires, car c'est la Confédération qui a décidé que les CFF devaient continuer de fonctionner pendant le confinement, bien que la population ait été encouragée à ne pas utiliser les transports publics. Les manques à gagner étaient alors prévisibles.

Deuxièmement: il nous manque des données essentielles sur l'ampleur du trou financier. Nous n'avons pour l'heure que des informations superficielles. Nous voulons au moins connaître le bouclage semestriel des CFF et le résultat des analyses plus approfondies qui en découlent, basées sur les comptes annuels.

Troisièmement: économiser dans l'évolution salariale, et cela concerne avant tout les jeunes collaborateurs, ne nous semble pas être une bonne idée. En effet, les CFF ont besoin d'eux maintenant et aussi à l'avenir. Nous aimerions rappeler que ces dernières années le personnel a été fortement touché par des mesures d'économies drastiques avec Railfit et d'autres réorganisations, une des conséquences étant une situation de sous-effectifs. Nous sommes convaincus qu'il est préférable de renouveler d'abord le système salarial avec

les CFF, avant de parler de mesures d'économies, afin que le personnel puisse savoir à quoi s'attendre à moyen terme.

Il faut maintenant garder les pieds sur terre, un maximum de clarté et des perspectives pour surmonter ces temps difficiles. Cela est d'autant plus vrai pour CFF Cargo qui est prêt à mettre en oeuvre ces mesures d'économies telles quelles.

Pour conclure, bien que depuis des années ce soit la course à l'épargne, il s'agit de souligner que la crise du coronavirus n'est pas la cause des problèmes financiers, mais bien ce qui l'a aggravé.

Les transports publics ont de l'avenir et sont une partie de la solution au problème climatique. Nous sommes prêts à négocier avec les CFF et CFF Cargo. Mais pas en précipitant les choses, uniquement pour plaire à la Confédération.

Grandes lignes

Les CFF ont un projet de départ des trains sans autorisation

4

Affaire BLS

Le personnel ne paiera pas le prix des erreurs de management

6

Bus autonomes

Où en sont les navettes automates? Faisont le point aux quatre coins du pays

8

Cargo: sacrifices inacceptables

Une fois de plus, la direction de Cargo veut économiser sur le dos du personnel en raison de la crise sanitaire. Renoncement aux mesures salariales qui étaient garanties pour 2021 et à deux jours de vacances. En plus, la direction veut augmenter pour la fin de l'année la valeur-limite des soldes négatifs à -40 heures «afin que le travail de l'année prochaine puisse être fourni». Le SEV va s'opposer à ces mesures d'économies, d'autant plus qu'elles ne résolvent pas le problème de fond de CFF Cargo : l'autofinancement, sous les conditions-cadre données, reste irréaliste. Les mesures de démantèlement des dernières années, qui avaient demandé beaucoup de sacrifices de la part des collaborateurs, n'ont jamais porté leurs fruits. Rendre le personnel responsable de la situation difficile avec des messages vidéo n'est ni justifié, ni efficace et motivant, mais bien un affront.



©Zurich Airport/SA

Economies chez Swiss

Swiss veut économiser 15% des coûts de personnel dès 2021. Lors de la première ronde de négociations début septembre (la prochaine a lieu à la fin du mois), l'entreprise a annoncé vouloir s'en tenir au minimum légal pour le 13e salaire et renoncer aux mesures salariales en 2021. Et ce contrairement à ce que Swiss avait convenu avec SEV-GATA.

Grâce aux milliards de l'aide fédérale et à la possibilité de prolonger le chômage partiel, la situation est très différente chez Swiss et Swissport. «Il semble que Swiss envisage d'utiliser un minimum des crédits accordés pour s'affranchir au plus vite des contraintes qui y sont liées afin de retrouver dès que possible son entière liberté d'entreprise», affirme Philipp Hadorn, secrétaire syndical. Swiss espère ainsi pouvoir présenter bientôt de nouveaux bénéfices importants au groupe Lufthansa. «Cela ne doit pas se faire aux dépens du personnel. Si des réductions de coûts devaient être indispensables, elles devraient être limitées à la durée de la crise», précise Hadorn.

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

À Genève et à Zurich, le personnel au sol du secteur de l'aviation manifesterà ce 11 septembre pour défendre ses CCT et ses conditions de travail. Il refuse de payer seul les conséquences de la pandémie qui ne peut servir de prétexte pour prêter les acquis sociaux alors que Swissport a réalisé 766 millions d'euros de bénéfice ces trois dernières années.

Avec la baisse des passagers, le transport aérien a été le plus durement touché par la pandémie. Des centaines de licenciements ont été annoncés à Zurich chez SR Technics et Gate Gourmet. Depuis six mois, nos collègues de l'aéroport connaissent une chute de leurs revenus de 20% puisqu'une grande partie sont au bénéfice du chômage à temps partiel (RHT). Et c'est dans ce contexte tendu que les syndicats négocient depuis plusieurs mois le renouvellement des CCT Swissport (fixes et auxiliaires) qui arrivent à échéance fin septembre. Le prestataire de services aéroportuaires emploie environ 5000 personnes en Suisse dont 1300 à Genève Aéroport où SEV-GATA est présent depuis longtemps.

Une annonce choquante

En juillet, la direction exigeait déjà une baisse très importante des conditions de travail. Le passage à un échelon supérieur ne serait plus d'un mois de trois ans, à partir de la 3e année. La direction cherchait aussi à diviser le personnel en améliorant les conditions des auxiliaires grâce aux baisses de salaire des employés de longue date ayant atteint le plafond de leur grille salariale, dans l'idée de généraliser ce statut précaire.

Entretemps, la direction a fait une annonce choquante lors de la dernière séance du 27 août : pour espérer maintenir les CCT, il faut encore réaliser des économies de 20 à 25% des charges !

AVIATION

Mobilisation chez Swissport

Ce sont les pourcentages de réductions de coûts qu'exige le CEO de Swiss (voir brève sur sa situation) qui aurait déjà obtenu des offres de concurrents plus petits. Swissport serait contrainte de continuer à réduire ses coûts et s'aligner sur ses concurrents. « Dans une telle proportion, ce n'est pas raisonnable » fulmine Pablo Guarino, secrétaire syndical en charge du secteur de l'aéroport.

Course à la sous-enchère

« Cette course à la sous-enchère est insupportable et le covid semble être un prétexte pratique pour que cette spirale vers le bas ne s'arrête plus. Il faut y mettre un grand stop, maintenant ! » prévient-il. Du coup, les propositions de la direction du mois de juillet ne sont plus d'actualité. « La parole donnée en juillet semble bien volatile et la volonté réelle de la direction de reconduire les CCT peut être mise en doute puisque cette annonce intervient à seulement 30 jours de l'échéance des CCT » déplore Guarino. « Aucune piste n'est d'ailleurs avancée par elle et ce sont aux syndicats de faire des propositions ! »

SEV-GATA a proposé de soumettre au vote des membres la possibilité de consentir à une baisse de salaire temporaire. Cet effort financier serait consenti à plusieurs conditions, notamment que la direction fasse la transparence sur sa comptabilité, donne des garanties sur l'emploi et s'engage à rembourser les employés dès que la situation économique le permettra. Bien entendu ces propositions seront soumises au vote des membres.

766 millions de bénéfice

Le manque à gagner du secteur durant le confinement et les pressions sur les prix des compagnies aériennes pour prolonger les contrats de maintenance avec Swissport sont réels. Rien ne justifie toutefois une exigence de baisse des coûts de 20 à 25%. En effet, il faut rappeler que quand les affaires allaient bien ces dernières années, les salarié-e-s n'en ont pas vu la couleur.

Entre 2017 et 2019, le bénéfice cumulé avant impôts et amortissements (Ebitda) de Swissport s'est monté à 766 millions d'euros ! « Où sont passés ces millions à l'heure où la direction demande tous ces sacrifices aux salariés ? » questionne Guarino. Sachant que Swissport était aux mains du conglomérat chinois HNA Group qui plie sous une dette estimée à plus de 80 milliards de dollars, il y a peu d'espoir que Swissport ait constitué une réserve en cas de coups durs.

L'heure de la mobilisation a sonné

« Les salariés nourrissent donc depuis des années des actionnaires bien lointains et ne sont que des variables dans des tableaux Excel. Améliorer la rentabilité du groupe permet surtout d'augmenter le prix de vente du groupe. Pour le moment, les salariés assistent impuissants à une bataille de titan qui leur échappe » pointe Guarino. Victorieux fin août, les créanciers américains et anglais vont devenir les nouveaux propriétaires au profit de la restructuration de la dette, près de 2 milliards d'euros, par un échange de créances contre des actions. Du coup, la situation financière du groupe s'améliore. Avec cet accord, Swissport s'assure 300 millions de liquidités supplémentaires et obtient une ligne de crédit à long terme de 500 millions. Selon l'ATS (21.8), l'Ebitda de Swissport, déficitaire au deuxième trimestre, est même revenu en zone bénéficiaire en juillet. « La situation financière du groupe n'est donc visiblement pas si catastrophique » fait remarquer Guarino.

« Cette course au démantèlement des CCT doit être stoppée », juge Pablo Guarino, secrétaire syndical en charge du secteur de l'aéroport. Pour lui, « le moment est important et la mobilisation indispensable. Tout le personnel doit se mobiliser pour éviter une double peine : une CCT au rabais et un licenciement collectif ! »

Ce 11 septembre, SEV-GATA et ssp appellent à manifester aux aéroports de Zurich (avec KV) et de Genève (avec unia) dès 11h.

VINCENT BRODARD répond

Femmes enceintes : vulnérables

L'Office fédéral de la Santé publique (OFSP) a enfin reconnu début août les femmes enceintes comme des personnes vulnérables en raison du Covid-19.

Qu'est-ce que cela implique?

Cette décision de l'OFSP intervient trop tard, soit après la fin de la période de situation extraordinaire, qui donnait aux personnes vulnérables de meilleures protections. Depuis le 22 juin, en effet, la recommandation concernant le télétravail et les prescriptions spécifiques visant à protéger les personnes vulnérables ne sont plus en vigueur.

Il n'en reste pas moins que les employeurs doivent protéger la santé de la salariée enceinte. Les obligations de l'employeur en la matière, établies selon les principes STOP (substitution, technique, organisation, protection individuelle) sont connues : attribution de tâ-

ches qui permettent le respect des consignes de distanciation physique sur le lieu de travail, ou alors télétravail. Les mesures de protection sont contenues notamment dans la Loi sur le travail et son ordonnance (LTr et OLT1) et l'Ordonnance sur la protection de la maternité (OProMa). Selon cette dernière, l'employeur doit faire réaliser par un spécialiste une analyse de risques sur le lieu de travail, et 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.

Si vous êtes concernée et que vous avez des questions et ou des soucis, contactez le secrétariat SEV de votre région.

Vincent Brodard est secrétaire syndical SEV. Envoie tes questions à journal@sev-online.ch



A Genève, **Uber Eats** a changé son modèle d'affaires pour continuer à opérer dans le canton. En juin 2019, celui-ci a intimé à Uber Eats et à ses concurrents, de «respecter la loi» en faisant des livreurs indépendants des salariés. Uber a fait recours, mais à perdu en juin devant la justice genevoise. Uber Eats a saisi le Tribunal administratif fédéral (TAF) qui tranchera l'an prochain.

Dans *Coopération*, **Stéphane Rossini**, directeur de l'OFAS, reconnaît la double journée des femmes. Il veut néanmoins augmenter l'âge de leur retraite de 64 à 65 ans. Avec les 10 milliards économisés, un «système de compensation» de 3 milliards favorise celles nées de 1959 à 1967. Un an après la grève des femmes, pas sûr qu'elles se laissent diviser entre «génération transitoire» et génération sacrifiée.



CONFÉRENCE CCT CFF/ CFF CARGO

« Les attaques contre les salaires ne sont pas acceptables »

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

C'était la première conférence CCT CFF / CFF Cargo depuis le début de la crise sanitaire. Les délégué-e-s étaient contents de se revoir en ce 27 août, ils se sont montrés très actifs et ont fait des interventions très claires. Ils ont été particulièrement critiques envers les mesures d'économie mais aussi concernant le développement du système salarial.

Pour le président SEV Giorgio Tuti, le fait de se retrouver parmi les membres était un réel plaisir: «Depuis mars, les visioconférences et les conférences téléphoniques se sont succédées. Mais ce n'est pas vraiment pareil car la communication non verbale est très importante.»

Il est revenu sur le contexte actuel: «Avant la crise sanitaire, les transports publics étaient perçus comme une partie de la solution au problème climatique. C'est toujours le cas mais la situation a foncièrement changé parce que le manque de recettes des CFF a faussé la donne. Sur le plan politique, nous constatons que le projet de soutien financier de la Confédéra-

tion ne va pas assez loin car le trafic grandes lignes ne fait pas partie du paquet qui doit être traité en septembre par les Chambres.» (voir en p.5)

Il est clair que ces incertitudes financières vont exercer une pression énorme sur les entreprises et donc indirectement sur le personnel. «Ce n'est pas acceptable car durant la crise la mobilité a été garantie, tandis que la Confédération a recommandé à la population de ne pas utiliser les transports publics. Mais vous avez tous travaillé

et avez préservé l'unité de la Suisse!», a relevé Giorgio Tuti sous les applaudissements.

Dans un environnement aussi incertain il est particulièrement délicat de définir des stratégies, a insisté Giorgio Tuti: «Pour cela on a besoin de faits et de chiffres, donc de clarté. Toutefois le contexte est actuellement volatile. Ceci est valable pour le SEV, pour chacun d'entre nous, pour les entreprises.» Mais certains faits subsistent: par exemple un tiers du personnel des CFF partira à la retraite

durant les prochaines années. «C'est une certitude. Par contre, personne ne sait comment va évoluer la crise sanitaire.»

Dans un tel contexte, est-il judicieux de frustrer les collaboratrices et collaborateurs qui ont travaillé dur?

Attaques contre les salaires

La vice-présidente SEV Barbara Spalinger, responsable du dossier CFF, a exposé une situation de départ quelque peu épineuse: «Le système salarial doit être développé,

le SEV s'y est engagé lors des dernières négociations CCT. L'assainissement de Valida est aussi lié au résultat, les CFF l'ont demandé lorsqu'ils ont injecté les moyens nécessaires. Mais voici maintenant un paquet d'économies des CFF sur le dos du personnel. Si ces deux dossiers sont négociés de manière satisfaisante pour eux, les CFF seront d'accord de prolonger la CCT existante, valable jusqu'au 30 avril 2022.»

Les délégué-e-s ont pris connaissance des mesures d'économies avan-

cées par les CFF: renoncement à deux jours de vacances en 2021, pas de négociations salariales ni de progressions prévues par le système, pas de versement de prime unique sur la prestation (PUP). Ils n'ont pas été enthousiastes à l'idée d'entrer en matière. Surtout que le moment semble inopportun car beaucoup de choses sont encore incertaines. Un délégué a résumé ainsi la situation: «Le bateau des CFF navigue à l'aveugle.»

Après de longs débats très controversés, les délégué-e-s sont passés au vote et ont tout de même accepté d'entrer en négociation. Aussi parce qu'ils connaissent la situation dans d'autres branches. Toutefois ils ont posé des revendications claires: il ne faut pas toucher aux progressions salariales découlant du système pour les échelons les plus bas et les jeunes employé-e-s. Ceci est d'ailleurs aussi dans l'intérêt des CFF. Et le personnel n'est pas d'accord de sacrifier des jours de vacances.

Développer le système salarial

L'autre thème important de cette conférence était le développement du système salarial. Patrick Kummer, membre du team salaires du SEV, en a présenté les grandes lignes (le personnel Cargo n'est pas concerné). Il a répondu aux questions et a demandé quelles étaient les revendications du

personnel, ce qui a aussi donné lieu à des discussions animées.

Pour les délégué-e-s, les négociations sur le système salarial ne doivent pas servir à réaliser des économies. Et personne ne devra être moins bien rémunéré avec le nouveau système. L'évaluation du personnel sera séparée de l'évolution salariale individuelle, ce qui a aussi soulevé des interrogations. De quelle manière les supérieurs vont pouvoir répartir les moyens à disposition et comment les budgets des teams seront-ils déterminés? Doit-on craindre des décisions arbitraires?

Concernant la structure du système salarial, en particulier la réduction des niveaux d'exigences (NE) de 15 à 13 au détriment des deux échelons supérieurs, il a été demandé que surtout les bas salaires soient revalorisés et que personne ne puisse être engagé en-dessous de la valeur de base. En outre, les délégué-e-s ont estimé l'espacement à l'intérieur des NE trop important. Ils aimeraient plus de niveaux. Et selon eux la progression sur 20 ans n'est plus d'actualité et doit être réduite à 15 ans.

L'intégration de la courbe des mécaniciens de locs dans le système salarial semble être une bonne chose, ceci doit toutefois permettre d'inclure tous les mécaniciens au bénéfice d'un permis délivré par l'OFT.

Cargo, cas à part

Pour finir, la discussion a porté sur la situation complexe chez CFF Cargo. Lors des dernières négociations CCT CFF / CFF Cargo, le SEV s'était engagé à négocier des dispositions spéciales pour Cargo. Mais il n'y pas eu d'invitation à négocier, au lieu de cela le SEV a constaté que Cargo s'émancipait de plus en plus des CFF. Finalement le SEV a appris que, contrairement à ce qui avait été convenu lors des conférences téléphoniques concernant la manière de régler la question du temps de travail durant la période de confinement, CFF Cargo avait décidé d'établir sa propre réglementation, de manière très désavantageuse pour le personnel bien évidemment. «Nous avons été mis devant

le fait accompli au lieu de pouvoir négocier ou au moins discuter, et ceci va à l'encontre d'un partenariat social transparent», conclut Barbara Spalinger.

Depuis notre discussion du 24 août dernier, nous savons que Cargo ne participera pas aux discussions sur le développement du système salarial. Pour ce qui est des mesures d'économies par contre, on ne sait pas si elles concernent aussi Cargo. Mais en 2021 il y aura des négociations sur les dispositions spéciales. La situation est donc hautement incertaine. Mais ce qui est sûr, c'est que le SEV, avec l'aide des sous-fédérations concernées, devra constituer d'ici la fin de l'année une conférence CCT propre à Cargo (voir aussi en p.2).

Caisse de pensions CFF: élisez les collègues du SEV

**AS-TU
DÉJÀ VOTÉ?**

Chères et chers collègues,

En ces temps où la caisse de pensions est un sujet d'inquiétude, la représentation des employé-e-s dans le Conseil de fondation joue un rôle particulièrement important. La recommandation de vote du SEV nous garantit d'élire des représentant-e-s qui s'engageront avec toute la conviction et les connaissances nécessaires dans le conseil de fondation de la CP CFF. Car c'est en nous montrant forts vis-à-vis des représentants de l'employeur que nous pourrions obtenir gain de cause.

C'est ce que nous pouvons attendre de nos quatre candidat-e-s du SEV. Ces personnes représentent divers domaines et compétences et constituent d'ores et déjà un team bien rôdé et expérimenté. Et grâce au

savoir-faire du SEV en matière de négociations, il a toujours été possible jusqu'ici de trouver des mesures d'atténuation pour contrer les baisses du taux technique ou du taux de conversion.

Même si le thème de la caisse de pensions n'est pas très accrocheur, surtout pour les jeunes collègues, nous vous recommandons de participer à cette élection. Vous tous! Car pour tout le monde, tôt ou tard la caisse de pensions deviendra un thème d'actualité.

Donne ta voix jusqu'au 21 septembre à la « Liste 1 : proposition des partenaires sociaux CCT ».

Barbara Spalinger, vice-présidente SEV

Elections au conseil de fondation de la CP CFF

Le conseil de fondation de la Caisse de pensions CFF se compose paritairement de six représentant-e-s de l'employeur et six représentant-e-s des assuré-e-s. Pour la prochaine période administrative de quatre ans, soit de 2021 à 2024, les membres du conseil de fondation doivent être élus ou réélus.

En plus des six candidat-e-s des partenaires sociaux de la CCT, une autre candidature a été déposée. C'est pour cette raison que nous devons procéder à des élections.

Puisque selon le règlement, l'ACTP et le VSLF ont droit à un siège chacun, le SEV devrait renoncer à son quatrième siège si le candidat « libre » devait être élu.

Toutes les personnes assurées à la CP CFF peuvent participer à l'élection. Elles recevront à fin août par e-mail ou par la Poste les données d'accès au vote électronique. Le vote doit être effectué jusqu'au 21 septembre 2020 au plus tard.

NOUS RECOMMANDONS CES CANDIDAT-E-S (LISTE 1):

Aroldo Cambi (sortant)

1968, Administrateur des finances SEV

«Gestionnaire financier du SEV et Directeur de sa caisse de pensions, j'ai à la fois un rapport professionnel et un intérêt intrinsèque pour le domaine. Le SEV, mon employeur, souhaite par ailleurs une personne avec une formation financière pour représenter ses membres. Ma candidature est essentiellement motivée par la défense des intérêts des assuré-e-s de la CP CFF, des actifs et des retraités, dont beaucoup sont membres du SEV. Les évolutions actuelles des marchés financiers nous contraignent à procéder de manière consciencieuse mais aussi clairvoyante. Ce qui est décisif, c'est se pencher de manière impartiale et constructive sur la matière. Et je m'y engage.»



Franziska Schneider (sortante)

1971, Secrétaire syndicale SEV / juriste

«Je me présente à nouveau comme candidate au Conseil de fondation de la Caisse de pension CFF car la prévoyance vieillesse est un sujet qui me tient à cœur et que j'aurais ainsi la possibilité d'apporter ma contribution en ce domaine et de faire entendre l'avis des employé-e-s.»



Hans-Peter Eggenberger (sortant)

1963, Chef opérationnel de manœuvre Cargo

«Je suis entré au Conseil de fondation en 2017 suite au départ de mon collègue. Je me suis familiarisé à ce domaine loin d'être facile en suivant des formations et des séminaires. Et malgré la très lourde responsabilité, j'ai plaisir à travailler pour le Conseil de fondation. Et précisément en cette période difficile qui nous attend, prendre des décisions qui concerneront tous les assurés de la CP à long terme exige beaucoup de responsabilité et de prévoyance. Je suis prêt à travailler avec les autres membres du Conseil de fondation et à réaliser avec eux ce qu'il y a de mieux pour la CP et les membres. La durabilité de la CP CFF me tient beaucoup à cœur afin qu'aujourd'hui et à l'avenir, les jeunes collègues puissent continuer à bénéficier d'une prévoyance retraite.»



Marjan David Klatt (sortant)

1966, Mécanicien de loc. / First Level, Support Traktion TCC Bern

«Les 18 mois passés au Conseil de fondation de la CP CFF ont été rythmés par des initiations très complètes et d'intenses formations. Elles m'ont permis d'acquérir de précieuses compétences qui me rendent désormais apte à représenter efficacement les intérêts des employé-e-s au sein du Conseil de fondation de la CP CFF. Il s'agit de rapports complexes dans un environnement financier et économique toujours très difficile pour le système de la prévoyance vieillesse professionnelle. Avec sa structure d'assurés spéciale, la Caisse de pensions CFF occupe une position particulière. En tant que membre de la CP CFF, j'aime m'investir afin que les actifs et les retraités puissent bénéficier à l'avenir également d'une prévoyance vieillesse attrayante et solidement financée.»



CANDIDAT-E-S REMPLAÇANT-E-S – leurs profils complets peuvent être consultés sur www.pksbb.ch/fr/a-notre-propos/elections



Sia Pollari
1979, Administratrice adjointe des finances SEV
Candidate remplaçante de Aroldo Cambi



Patrick Kummer
1989, Secrétaire syndical SEV,
Candidat remplaçant de Franziska Schneider



Stefan Bruderer
1989, mécanicien de loc. /
Chef circulation des trains,
Candidat remplaçant de Hans-Peter Eggenberger



Hanny Weissmüller
1973,
Mécanicienne de loc.,
Candidate remplaçante de Marjan David Klatt

SONT SOUTENUS PAR TOUS LES SYNDICATS:



Daniel Ruf
(sortant, VSLF),
1967,
Mécanicien de loc. cat. B



René Knubel
(sortant, ACTP),
1963,
Senior Squad Member et
Squad Coach

TRAFIC GRANDES LIGNES

Départ sans autorisation: ne pas jouer avec le feu

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

CFF Voyageurs a ordonné en août un essai-pilote sur la ligne Interregio 13 Coire–St-Gall–Zurich afin de tester le départ sans autorisation comme dans les RER. Pour des raisons de sécurité, le SEV exige l'arrêt immédiat de ce projet à courte vue et mal réfléchi.

L'essai-pilote a eu lieu du 10 au 23 août et devait montrer si le passage de l'« autorisation de départ par le personnel d'Assistance clientèle » au « départ sans autorisation » permet de gagner du temps et d'améliorer la situation insatisfaisante des correspondances à Sargans.

Les sous-fédérations SEV du personnel des trains et du personnel des locomotives « rejettent catégoriquement » le départ sans autorisation en trafic grandes lignes, comme elles l'ont écrit chacune dans une résolution.

Les textes se trouvent sur www.zpv.ch et www.lpv-sev.ch. Ils dé-

veloppent les arguments suivants:

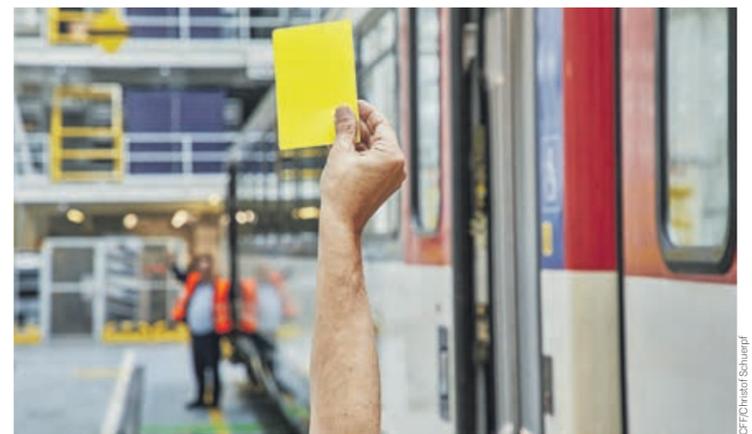
- Le départ sans autorisation signifie que le personnel de l'Assistance clientèle n'est plus intégré dans le processus de départ et de fermeture des portes, bien qu'il doive marquer sa présence dans les gares d'arrêt et aider au besoin les passagers. Il en résulte une augmentation du risque d'accidents pour les voyageurs et pour le personnel lors du débarquement et de l'embarquement, avant tout dans les gares où la visibilité est mauvaise ou en cas de brouillard, etc. Dans de tels cas, l'autorisation de départ donnée par les assistant-e-s clientèle contribue à plus de sécurité. Cela vaut aussi pour le chargement des vélos, en forte augmentation. La LPV s'est aussi « toujours engagée en faveur de l'accompagnement des trains car le principe du double contrôle garantit plus de sécurité pour l'exploitation ferroviaire et pour la clientèle », comme elle le mentionne dans sa résolution. L'accident mortel d'un assistant clientèle le 4 août 2019 à Baden a montré à l'évidence qu'on ne peut pas toujours se fier à la technique. Malgré cela, les

CFF misent sur la technique au lieu de l'homme avec le départ sans autorisation. De plus, cette méthode remet en question tous les efforts faits depuis cet accident en faveur d'un processus de départ sûr et éprouvé.

- Essayer le départ sans autorisation en trafic grandes lignes est d'autant plus irresponsable que les résultats de l'enquête sur l'accident de Baden ont montré que la fonctionnalité du mécanisme de fermeture des portes est très instable.

- Le personnel des locs s'est entretemps habitué aux trains régionaux et aux RER sans personnel d'accompagnement, ainsi qu'à un accompagnement clairement défini pour un numéro de train, avec autorisation de départ. « Nous ne voulons pas devoir déterminer nous-mêmes une autre méthode d'exploitation sur la base du matériel roulant, du tronçon ou d'une combinaison des deux ni rouler dans de telles conditions. Les changements dans l'engagement du matériel roulant sont fréquents et ne faciliteraient pas le projet », écrit la LPV.

- Ecarter les assistant-e-s clien-



Dans le trafic grandes lignes, le signal de départ est donné par l'assistant clientèle. Un processus de départ bien plus sûr que le projet des CFF.

tèle du processus de départ et de fermeture des portières aurait des conséquences drastiques pour le profil professionnel, des modules de formation importants seraient supprimés.

- Les problèmes de correspondance à Sargans ne doivent pas être cherchés en premier lieu dans la méthode de départ mais dans la planification de l'horaire et dans les problèmes techniques liés au type de train (FV-Dosto). S'agit-il d'un prétexte pour introduire le départ sans autorisation par la petite porte après que la tentative de le faire dans le cadre du nouveau profil professionnel ait échoué?

- Les essais-pilote aux CFF conduisent souvent à une introduction définitive. La mise en œuvre généralisée du départ sans autorisation en grandes lignes dans toute la Suisse est une menace.

Le SEV très critique

Le secrétaire syndical SEV Jürg Humi partage entièrement les critiques et les inquiétudes du personnel. Il a transmis sans tarder les trois réso-

lutions à la Direction Assistance clientèle & Cleaning. Le 4 septembre, les CFF ont répondu qu'ils veulent analyser ces prochaines semaines les mesures et observations qu'ils ont faites lors de l'essai afin de voir si le départ sans autorisation « a permis d'obtenir les effets souhaités sur les temps de parcours pour une amélioration des correspondances sur cette ligne » et quelle influence le départ sans autorisation a sur la sécurité de l'exploitation. Ils veulent ensuite « discuter des résultats et de la suite à donner » avec les CoPe respectives.

Jürg Humi s'étonne que les CFF ne veuillent pas intégrer leur partenaire social SEV dans l'évaluation de l'essai. Le SEV n'a pas été informé dans les formes usuelles avant cet essai-pilote. « Surtout les CFF, dans leur réponse, rendent à nouveau le personnel des trains responsable des retards à Sargans. Ces deux éléments ne contribuent pas à trouver une solution au problème. Dans ces conditions, le SEV combattra vigoureusement l'introduction du départ sans autorisation en trafic grandes lignes. »

FINANCEMENT DES TRANSPORTS PUBLICS

Essai pas encore transformé

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

La demande augmente lentement dans les transports publics après la période de semi-confinement mais les entreprises vont avoir du mal à se remettre des énormes pertes découlant du manque de recettes. Le projet de la Confédération visant à accorder un soutien financier aux transports publics est en cours de traitement aux Chambres fédérales. Le SEV y constate des lacunes, en conséquence il est intervenu auprès du Parlement.

Durant le semi-confinement, les transports publics n'étaient parfois occupés qu'à 20%. Toutefois les entreprises de transport ont dû maintenir leur offre pour garantir la desserte de base et le trafic grandes lignes. Conséquence? D'importantes pertes de recettes. Le Conseil fédéral a reconnu qu'il était nécessaire d'agir et a élaboré un projet de soutien financier pour les transports publics, sous forme d'une «Loi urgente sur le soutien des transports publics durant la crise du Covid-19» (cf. Journal SEV n° 10). Celle-ci prévoit des mesures pour un mon-

tant de 700 millions de francs. «Le Conseil fédéral partage notre point de vue sur la nécessité d'indemniser les pertes occasionnées par le semi-confinement au niveau du trafic voyageurs régional et du trafic marchandises», explique la secrétaire syndicale SEV Edith Graf-Litscher qui, en tant que conseillère nationale, s'engage pour défendre les intérêts du SEV sur le plan politique.

«Par contre le Conseil fédéral ne veut pas couvrir les lourdes pertes encourues par le trafic grandes lignes, même si là aussi une offre minimale a dû être maintenue.» Notons que ces pertes se montent à quelque 400 millions de francs. BLS et le SOB sont également touchés car ces compagnies exploitent des lignes CFF. Si l'on en croit le rapport explicatif, les CFF doivent tenter de compenser ces pertes tout d'abord par leurs propres moyens étant donné qu'ils disposent d'une marge de manoeuvre. Mais cette appréciation est en contradiction avec la hausse de 500 millions de la limite du prêt octroyé par la Trésorerie fédérale, qui plafonne maintenant à 750 millions de francs. Le Conseil fédéral explique cette hausse – qui doit servir à des crédits à très court terme, une année au maximum – en évoquant la nécessité de



Les entreprises touristiques sont le bec dans l'eau.

couvrir un manque accru de liquidités aux CFF. «Cet argent doit ainsi juste servir à garantir la solvabilité des CFF jusqu'à fin 2020», explique la conseillère nationale. Et d'ajouter: «Le fait de conclure des crédits débouche sur d'autres mesures d'économies qui seront forcément appliquées sur le dos du personnel»

Pour cette raison, Edith Graf-Litscher, qui siège également dans la Commission des transports du Conseil national (CTT-N) est intervenue auprès de l'administration, en demandant «quelles adaptations seraient nécessaires dans la Loi sur le transport des voyageurs afin que le trafic grandes lignes puisse être aussi inclus dans la compensation financière [...]».

Les entreprises touristiques telles que la navigation ont dû suspendre totalement l'exploitation pendant deux mois et demi. Les pertes financières qui en ont découlé sont énormes. Dans sa proposition, Edith Graf-Litscher demande au Conseil fédéral d'expliquer «sous quelle forme la Confédération pense pouvoir contribuer à supporter les énormes pertes de ces entreprises.»

La CTT-N a accepté la proposition Graf-Litscher par une large majorité. Les jalons sont donc posés au Conseil national. «Mais le train

n'a pas encore terminé sa course, nous allons devoir nous battre jusqu'au bout», déclare notre secrétaire syndicale de manière convaincue. «Je vais m'engager de toutes mes forces afin qu'en plus du trafic voyageurs régional, le trafic grandes lignes et les lignes touristiques obtiennent également un soutien adapté. Car les transports publics doivent continuer à fonctionner et pour cela il faut pouvoir compter sur un personnel qui ne soit pas constamment menacé par des mesures d'économies et des contributions pour sortir de la crise», conclut Edith Graf-Litscher.

Session d'automne

La «Loi fédérale urgente sur le soutien des transports publics» a été traitée le 7 septembre, le premier jour de la session d'automne, par le Conseil des Etats. Maintenant c'est au tour du Conseil national. L'objectif est que les Chambres se mettent d'accord lors de cette session afin que la loi puisse être appliquée aussi rapidement que possible. Le SEV a d'ores et déjà communiqué par écrit à tous les parlementaires sa position avec les principaux arguments en faveur de cette loi.



L'Institut de formation des syndicats



Union syndicale suisse



Le syndicalisme a un avenir – le mouvement, c'est maintenant!

nouvelle date

16.11.2020

9h00–16h30

Hôtel Ador, Berne

Lundi 16 novembre, 9h00–16h30
Hôtel Ador, Berne

Avec le président de l'USS Pierre-Yves Maillard, la conseillère nationale Mattea Meyer, la conseillère nationale Regula Rytz, la chercheuse sur les mouvements sociaux Jasmine Lorenzini (Université de Genève) et la directrice formation de l'institut syndical européen Vera Dos Santos.

Mouvement des jeunes pour le climat, grève féministe, protestations sociales. Ces dernières années, les gens bougent. Par peur pour la planète, par souci de l'avenir des assurances sociales, par colère contre l'exploitation et l'injustice. Ou parce qu'ils en ont assez des promesses vides en matière d'égalité et d'égalité des chances.

La solidarité et la justice sociale sont les fondements d'une société et d'une économie durables. Les syndicats et leur action de formation doivent façonner cet avenir: Comment mobiliser nos membres sur les questions écologiques? Avec quels thèmes touchons-nous la prochaine génération? Comment lutter contre l'exploitation dans l'économie numérique? Comment travailler en réseau avec les mouvements européens et internationaux dans le futur?

L'Union syndicale suisse et Movendo, l'Institut de formation des syndicats, vous invitent à une journée tournée résolument vers l'avenir.

Inscription
info@movendo.ch, téléphone: 031 370 00 70 ou par le lien suivant: <https://bit.ly/2EHSNT7>
Frais: gratuit pour membres de Garanto, Nautilus, SEV, syndicom, Unia, VPOD
Non-membres: CHF 250.-

www.movendo.ch



Migration
Migrazione



Journée de la migration 2020

« Formes de travail numérique, intégration/égalité des chances »

Vendredi, 16 octobre 2020, 9–16 heures

Hôtel Olten
Bahnhofstrasse 5, Zentrum im Winkel, Olten

Programme de la journée

09:00	Café de bienvenue
09:45	Ouverture de la journée
10:00	Travail de groupes sur le thème « Formes de travail numérique » Exposé de Daniela Lehmann , coordinatrice de la politique des transports au SEV
12:15	Apéritif dinatoire
13:45	Exposé de Michele Puleo , responsable d'Intégration Aargau Travail de groupes sur le thème « Intégration / égalité des chances »
16:00	Fin de la journée, apéritif

Qui peut participer?

- Tous les migrants et migrantes intéressés (aussi les non-membres SEV)
- Tous les membres SEV intéressés

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

Coûts
Les coûts de la journée sont pris en charge par le SEV.

Langues
D, F, I avec traduction simultanée.

Anmeldung
Jusqu'au 25 septembre 2020 au plus tard à:
SEV Secrétariat central
Isabelle Magrini
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6
migration@sev-online.ch
031 357 57 57
www.sev-online.ch/migration



ANGLE DROIT

WhatsApp: des échanges professionnels non sans risques

§ Protection juridique du SEV

Une décision récente du Tribunal fédéral nous incite à partager quelques réflexions sur le danger potentiel lors d'échanges de messages WhatsApp entre collègues de travail. Le cas jugé était celui d'un policier gradé, licencié pour avoir tenu des propos insultants et sexistes dans un groupe WhatsApp composé de collègues et d'anciens aspirants.

Dans l'arrêt du Tribunal fédéral, on peut découvrir ces échanges, qui n'ont effectivement rien de particulièrement distingué, pour ne pas dire plus.

Sur la base de ces messages, l'agent avait été licencié avec effet immédiat. Son employeur lui reprochait non seulement les propos tenus, mais aussi le fait qu'il aurait dû, vu son grade, son âge et son ancienneté, intervenir afin que ces « dérapages » cessent.

Le Tribunal fédéral a cependant confirmé la décision du Tribunal cantonal, qui avait cassé la décision de l'employeur, notamment pour violation du principe de proportionnalité. Même si on pouvait admettre une violation d'une certaine gravité des devoirs de l'intéressé, une sanction plus adéquate que la révocation immédiate aurait dû être prise.

À ce stade, il n'est pas inutile de rappeler que, sur les réseaux sociaux, les propos tenus, qu'ils soient « publics » ou « privés », sont sus-

ceptibles d'engager la responsabilité des travailleurs, même s'il n'existe aucune règle contractuelle ou réglementaire explicite sur l'usage desdits réseaux. Si le travailleur viole un devoir légal ou réglementaire en utilisant les réseaux sociaux, il peut s'exposer à des sanctions. Ces sanctions doivent pourtant être proportionnelles et tenir compte des antécédents, de la gravité objective des propos et de l'ensemble des circonstances.

L'arrêt illustre les problèmes que peut poser l'utilisation des groupes WhatsApp en relation ou en rapport avec le milieu professionnel. Il est très naïf de croire que ces échanges restent toujours strictement privés, entre collègues, sans toucher à la sphère professionnelle. Les échanges peuvent dérapier très vite, les considérations professionnelles se mêlent aux échanges privés, des insultes ou termes blessants apparaissent. Et il est si facile de procéder à des captures d'écran et de faire suivre tout ou partie de ces échanges en-dehors du cercle des membres d'un groupe, que la confidentialité est une illusion.

Si de tels litiges venaient à se multiplier, le risque est que les employeurs publics en viennent à interdire l'utilisation de ces groupes dans le contexte professionnel. Est-ce souhaitable, en particulier là où les travailleurs ayant des tâches régaliennes (le personnel des transports publics en fait partie) sont tenus au respect d'un devoir accru d'exemplarité ? La question est ouverte.



IMPRESSUM

SEV – le journal du Syndicat du personnel des transports paraît toutes les deux semaines.
ISSN 2624-7828 Tirage: 9760 ex. (total 37 927 ex.), certifié REMP au 9. décembre 2019
Editeur: SEV, www.sev-online.ch
Rédaction: Vivian Bologna (rédacteur en chef), Chantal Fischer, Markus Fischer, Françoise Gehring, 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, Laubisrütli 44, 8712 Stäfa; téléphone 044 928 56 11, fax 044 928 56 00; SEVzeitung@fachmedien.ch, www.fachmedien.ch
Pré-presse: AZ Verlagsservice AG, Aarau; www.chmedia.ch
Imprimerie: Mittelland Zeitungsdruck AG, Neumattstrasse 1, 5001 Aarau, www.mittellandzeitungsdruck.ch
Le prochain journal paraîtra le 24 septembre.
Le délai pour les annonces est fixé au 14 septembre à midi, celui de l'agenda au 17 octobre à 10h.

BLS

Le personnel ne paiera pour les erreurs de management

Chantal Fischer Le SEV a pris connaissance du rapport du Contrôle fédéral des finances sur les procédures financières chez BLS et du départ du CEO Bernard Guillelmon. Le SEV exige avec insistance de la transparence et de la correction et, bien entendu, que l'on tire les conséquences qui s'imposent si des fautes ont été commises. Le personnel ne paiera pas le prix des dommages financiers. Le SEV y veillera et s'engagera de toutes ses forces. Le SEV interviendra auprès de la direction de BLS et exigera une discussion urgente pour expliquer sa position et clarifier les points en suspens.

Le BLS avait informé le personnel le 28 février 2020 qu'il serait en mesure de financer le remboursement sans nouveau programme d'austérité et, par conséquent, sans réduction

d'emplois. « Nous finançons le remboursement à partir de notre fortune. Et avec notre programme d'efficacité Best Way, nous nous sommes déjà préparés à des subventions moins élevées à l'avenir. C'est pourquoi il est important de poursuivre le programme que nous avons lancé », écrivait alors BLS.

Pour le SEV, cette déclaration est un affront envers l'ensemble des employé-e-s de BLS. Elle laisse penser que la direction a connaissance des délits depuis longtemps déjà. Dans le cadre de ce même programme d'austérité, des employé-e-s ont été licenciés, tandis que beaucoup d'autres ont subi des mesures de rationalisation ou ont effectué, et effectuent encore, des heures supplémentaires, dans un contexte de grande incertitude.

Structures en questions et concours

Le comité central BLS s'est réuni le 20 août simultanément à la conférence CCT. Les délégué-e-s des diverses catégories de personnel ont mené des discussions intensives, entre autres sur la future organisation de la section et la composition des deux organes. L'objectif est de pouvoir représenter encore mieux les membres SEV vis-à-vis de BLS à l'avenir. La réflexion se poursuit et les résultats sont attendus pour la fin de l'automne.

Les intérêts et rendements des marchés financiers sont sur la pente descendante et il faut s'attendre à ce que les placements réalisés par Symova suivent la même tendance. Afin de garantir les rentes de manière durable, il faut donc procéder à certaines adaptations. Le Conseil de fondation Symova abaisse ainsi le taux d'intérêt technique. En conséquence les taux de conver-

sion vont aussi baisser au 1.1.2022. Selon ses dires, BLS a l'intention d'appliquer les meilleures mesures d'atténuation possibles. Quant aux négociations salariales à venir, elles risquent d'être ardues au vu des circonstances actuelles.

Un syndicat n'est fort que par ses membres, qui sont ses meilleurs recruteurs et recruteuses. Le SEV récompense cet effort par une prime de recrutement de 50 fr. par membre recruté. En outre, tous les membres SEV qui travaillent chez BLS et qui recrutent au moins un nouveau membre jusqu'au 30 septembre 2020 prennent automatiquement part à un concours. A la clé des prix attractifs (1er prix: une Smartbox d'une valeur de 149 fr. et une surprise SEV; 2ème prix: des chèques Reka d'une valeur de 100 fr. et une surprise SEV; 3ème prix: des chèques Reka d'une valeur de 50 fr. et une surprise SEV).

MÉCANICIENS B100

La bonne foi bafouée



Le chef d'Infra Peter Kummer reçoit la résolution de protestation de Markus Kaufmann.

Fi Peter Kummer, le nouveau chef de CFF Infrastructure, a reçu jeudi dernier une délégation de la sous-fédération des Travaux. La « Résolution de protestation : Règlement légitime de l'allocation de marché B100 – atteinte à la bonne foi » qui lui a été remise avait été adoptée par l'Assemblée des délégués de la sous-fédération du 18 août. En voici la teneur. « En été 2019, un accord est intervenu entre les CFF et le SEV; il introduisait une allocation de marché de 3 000 francs pour les collaboratrices et collaborateurs B100 de I-IH Infrastructure (aujourd'hui I-VU). Il est rapidement apparu que, en raison d'incohérences internes CFF, il y avait des collaborateurs remplissant les conditions B100 et en assurant les fonctions qui n'avaient pas reçu d'allocation. Ceci était surtout un très gros problème dans le domaine des lignes de contact. Lorsque le problème a été connu, les CFF ont déclaré qu'ils allaient examiner la situation, ce qui permettrait à plus de collaborateurs de recevoir l'allocation de marché. Celle-ci devrait aussi leur être versée rétroactivement. Les CFF ont aussi dit qu'il faudrait compter jusqu'au 1er trimestre 2020 pour effectuer cet examen. Le SEV a dû réclamer plusieurs fois où en

étaient ces enquêtes et les propositions des CFF. A fin juin 2020, les CFF annoncent qu'ils ne sont pas en mesure d'admettre actuellement d'autres collaborateurs dans le cercle des ayant-droit. Ils veulent tout d'abord examiner fondamentalement la situation dans tout le groupe CFF. Pour SEV-Travaux, c'est inacceptable. La bonne foi est gravement bafouée. Une investigation promise et une décision au sujet de ce domaine clairement défini a été purement et simplement invalidée. Des injustices parmi le personnel sont bétonnées. La Direction se discrédite complètement vis-à-vis de son personnel. »

Les RH déclarent qu'environ 270 mécanicien-ne-s B100 dont la description de poste concorde auraient reçu l'allocation de marché. Les investigations qui devraient permettre d'admettre de nouveaux B100 auraient été retardées par le coronavirus et aussi à cause de la coordination avec le développement en cours du système salarial CFF; elles vont toutefois être soumises à la Direction de la division au mois de septembre. Une rencontre avec le SEV devrait être possible en octobre et une décision serait envisageable au cours du dernier trimestre 2020.

VOTATIONS DU 27.9

Libre-circulation: trop c'est trop?

Vivian Bologna
vivian.bologna@journal

L'UDC tire à boulets rouges sur la libre-circulation des personnes qu'elle veut abolir avec son initiative de limitation. Son slogan de campagne simpliste, «Trop c'est trop», peut séduire. Regardons de plus près cet argument avant la votation cruciale du 27 septembre. Les syndicats, dont le SEV, appellent à rejeter ce texte.

«Trop, c'est trop». La Suisse ne peut accueillir 10 millions de personnes. Avec comme spectre, une explosion démographique qui engendre des transports surbondés et un bétonnage excessif du territoire helvétique.

Pour l'Office fédéral de la statistique, qui planche sur neuf scénarios, une Suisse à plus de 10 millions d'habitants sera une réalité à plus ou moins long terme, dans 20 ans pour l'hypothèse au centre des neuf projections, rappelle la NZZ am Sonntag du 31 août.

Que répondent les syndicats? Le président de l'USS, Pierre-Yves Maillard affronte sans détours cette

question, lui qui a disséqué les chiffres de l'OFS. «Le nombre de retraité-e-s passera de 1,6 million à 2,5 millions d'ici 2040», selon le scénario moyen de l'OFS.

Les moins de 20 ans, seront 2 millions contre 1,7 million aujourd'hui. Au milieu de ces deux catégories, les travailleurs et travailleuses qui financent et/ou accompagnent les jeunes et les retraité-e-s. Leur nombre n'augmente que peu de 5,3 à 5,6 millions. Si l'initiative de l'UDC devait réellement limiter l'immigration, il y aura toujours moins de travailleurs disponibles pour financer les écoles, les maisons de retraite et les services sociaux, ou pour travailler comme enseignants, infirmières ou dans les transports. «C'est la grande question que nous ne devons jamais oublier», insiste Maillard. «De combien de travailleurs avons-nous besoin pour fournir des soins décentes aux personnes âgées et aux jeunes?»

Protéger les salaires

Pour les syndicats, il ne faut pas se tromper de combat avec une pyramide des âges vieillissante et une économie qui ne pourrait pas tourner sans les migrant-e-s. Avec un oui le

27 septembre, la libre-circulation tomberait à l'eau si en un an aucun accord n'est trouvé avec l'Union européenne. «Tous les autres accords bilatéraux ainsi que la loi sur les travailleurs détachés seraient alors caducs, faisant tomber au passage les mesures d'accompagnement négoc-



La fin de la libre-circulation, ce serait la fin des mesures d'accompagnement qui permettent d'étendre les CCT, d'édicter des salaires minimums, d'instaurer des contrôles dans les entreprises et de sanctionner les employeurs fautifs.

MARIE-JOSÉ JUILLET
Cons. clientèle CFF, prés. AS Romandie

ciées à l'époque pour éviter justement le risque de dumping salarial. Ces mesures d'accompagnement prévoient notamment le contrôle des salaires et des conditions de travail, et la déclaration de force obligatoire des conventions collectives», insiste Giorgio Tuti, président du SEV et vice-président de l'USS.

Cette protection par des CCT est visible dans les chiffres. Il n'est pas inutile de rappeler qu'avant les accords bilatéraux et les mesures d'accompagnement, seuls 1,4 million de travailleurs étaient couverts par une CCT. Maintenant, ils sont 2 millions, protégés par ailleurs par une grille salariale et des salaires minimaux.

Des militant-e-s SEV disent NON

Dans le monde des transports, les protections sont là avec des usages de branche de bonne qualité grâce à



Dans mon canton, la sous-enchère salariale n'est pas due aux travailleurs, étrangers ou suisses, mais aux entreprises qui pratiquent une concurrence déloyale en ne respectant pas les lois et les salaires suisses. Protégeons les conditions de travail, pas les frontières.

AURÉLIEN MOUCHE
Mécanicien aux CJ et prés. section VPT Jura

des conventions collectives de travail qui tiennent la route. «Si les CCT sont bonnes, c'est parce que le taux de syndicalisation y est élevé. C'est ça le chemin à suivre», poursuit Giorgio Tuti.

Notre dossier sur l'initiative sur sev-online.ch

Le SEV participe de manière décidée à cette campagne de votation. Il s'engage au niveau de l'appareil professionnel, mais surtout au niveau des militant-e-s qui prennent position (ci-dessous) et sur nos supports numériques.

Le problème n'est pas dans la libre-circulation. Pour lutter contre le dumping salarial, les mesures d'accompagnement sont la solution dans un marché du travail dérégulé.



L'initiative nous place face à un choix fondamental. Voulons-nous développer des instruments qui ont fait leurs preuves? Ou voulons-nous augmenter la concurrence sur le marché du travail? Notre réponse est claire: de bons salaires, de bons emplois.

ANA-BELEN BECERRA
Conductrice trolleybus aux TPG

INITIATIVE

13e rente AVS: signons!

Vivian Bologna La récolte de signatures pour la 13e rente AVS a repris après l'arrêt de deux mois imposé par la crise sanitaire. Comme annoncé dans le dernier journal, le SEV a déjà fait une bonne partie du chemin, puisqu'il a déjà récolté plus de la moitié des 10 000 signatures qu'il s'est engagé à engranger.

Dans ce journal, ceux qui le reçoivent en version papier, trouveront un formulaire pour signer et faire signer l'initiative dans votre entourage. Et pour ceux qui lisent le journal en ligne, il est possible de parapher le texte sur notre site internet, puis d'imprimer le formulaire et le poster.

La crise sanitaire a certes modifié la situation. Les incertitudes sont nombreuses et les

Pour signer en ligne, puis imprimer sev-online.ch/

tion est meilleure, ce n'est jamais le bon moment de mettre de l'argent dans l'AVS...

Les arguments ne manquent pas

Sur le fond, les arguments en faveur de cette initiative ne manquent pas et n'ont pas changé avec la crise.

Tout d'abord, il faut rappeler que les rentes AVS ne permettent pas d'en vivre et elles ne cessent de perdre de la valeur. Parallèlement, celles du 2e pilier baissent toujours plus rapidement. Et cela, alors que les cotisations versées au 2e pilier par les salarié-e-s ont atteint un niveau record. La rente de celle ou celui qui prend sa retraite aujourd'hui ou demain est inférieure à celle touchée par les générations précédentes, ceci alors que les primes-maladie pèsent toujours plus lourd dans le budget des ménages.

Une 13e rente est primordiale pour toutes et tous les retraité-e-s, elle l'est encore davantage pour les femmes car leurs rentes du 2e pilier sont nettement plus basses que celles des hommes. A vos stylos!

opposants ne manqueront pas de dire que ce n'est pas le moment de délier les cordons de la bourse. De toute façon, même quand la situa-

AVS x13
Notre travail mérite de bonnes rentes

LE 27 SEPTEMBRE : DÉFENDRE LES SALAIRES ET LES EMPLOIS !





MOBILITÉ

Les bus autonomes pas encore prêts

Alberto Cherubini
journal@sev-online.ch

C'est à l'EPFL que les premières navettes autonomes ont été testées en Suisse romande. Puis elles ont été mises en service successivement à Sion, Marly, Meyrin et, prochainement, à Cossonay. De plus, à Genève, une navette autonome avec arrêt sur demande est sur le point d'être lancée.

En Suisse romande, comme partout ailleurs dans notre pays, les navettes autonomes ne sont pas (encore) une success-story. Malgré tout, les opérateurs persévèrent. Petit tour d'horizon des projets pilotes romands autorisés ou en voie d'autorisation par l'OFROU (Office fédéral des routes). Toutes les navettes autonomes romandes sortent de l'usine française Navya.

2016 : CarPostal à Sion

CarPostal a mis en circulation en juin 2016 dans la vieille ville de Sion deux navettes autonomes. Ce printemps l'expérience a été interrompue pour une durée indéterminée. Selon Valérie Gerl, porte-parole de CarPostal, «la décision a été prise pour endiguer la propagation du coronavirus, la petite taille des véhicules ne permettant pas la distance suffisante entre les voyageurs ; mais d'ici le prochain changement d'horaire, sous réserve de l'autorisation de

l'OFROU, les navettes autonomes relieront la gare de Sion au Centre commercial d'Uvrier ».

2017 : les TPF à Marly

En été 2017 c'était au tour des TPF (Transports publics fribourgeois) de se lancer dans l'aventure des navettes autonomes sur le territoire de la commune de Marly. Pour Laura Andres, responsable du projet, l'expérience est mitigée (lire l'encadré ci-contre), et elle prendra fin en décembre 2021. «Pour la suite, nous n'avons pour l'instant pas défini d'autre projet concret. Par contre, nous échangeons régulièrement avec les autres entreprises de transports publics impliquées dans la mobilité autonome et nous essayons de développer ce thème ensemble», relève Laura Andres.

2018 : les TPG à Meyrin...

C'est en juin 2018 que les TPG (Transport publics genevois) ont mis en circulation leurs navettes autonomes dans le centre de Meyrin. L'expérience a été suspendue dès le mois de mars à cause de la pandémie. Les navettes ont repris leur service le lundi 24 août.

... et prochainement à Thônex

Les TPG sont sur le point de mettre en service un deuxième projet pilote en collaboration avec l'Université de Genève et les HUG (Hôpitaux universitaires genevois). Des navettes autonomes avec arrêt sur demande – et non for-



cément sur des haltes prédéfinies – circuleront dans le vaste périmètre de l'Hôpital psychiatrique Belle-Idée à Thônex. Il faudra télécharger une application sur son smartphone pour pouvoir commander la navette comme on commande un taxi. François Mutter, porte-parole des TPG, précise que «les travaux préparatoires avancent bien et d'ici quelques mois le projet pilote sera opérationnel, il a déjà reçu l'aval de l'OFROU ».

Les MBC dans les starting-blocks

Dans leur dépôt, les MBC (Transports de la région Morges - Bières - Cossonay) ont deux navettes qui n'attendent qu'à être mises en service à Cossonay pour relier la halte du funiculaire au vieux bourg. François Gatabin, directeur des MBC, souligne que des discussions sont en cours entre les différents partenaires, dont le canton de Vaud, dans le but de trouver un accord en vue de lancer le projet pilote.

A Marly le bilan social est meilleur que le bilan technique

Laura Andres est responsable du projet des navettes autonomes qui ont été mises en circulation par les TPF il y a 3 ans. Interview.

Quel bilan tirez-vous de votre projet pilote ?

Le bilan est plutôt mitigé car nous nous sommes rendu compte que la technologie n'était pas aussi avancée que ce que nous pensions. En effet, nous avons rencontré passablement de problèmes avec le parcours des navettes. Par exemple, la végétation changeante et la météo capricieuse (neige, pluie) sont des paramètres qui perturbent l'exploitation des navettes. Les véhicules sont des prototypes et par conséquent, des améliorations techniques doivent encore être développées. Par contre, le bilan social est très bon. Les usagers ont très bien accueilli ce nouveau type de véhicules et l'utilisent comme un transport public « normal ».

Quelles sont vos perspectives ?

Nous avons obtenu ce printemps, l'autorisation de la part de la Confédération pour prolonger l'essai. L'idée est de faire circuler les navettes jusqu'au changement d'horaires de décembre 2021. A partir de là, une ligne de bus « conventionnelle » desservira le Marly Innovation Center (MIC) car les premiers habitants auront emménagé sur le site et que la capacité des deux navettes (11 places chacune) ne sera plus suffisante.

Qui a pris en charge l'achat de ces navettes et quel en est le coût ?

L'Etat de Fribourg et le MIC ont pris en charge chacun le prix d'un véhicule, soit environ 250 000 francs la navette.

Qui assume financièrement leur exploitation ?

L'exploitation est financée par les commanditaires, soit l'Agglomération de Fribourg et le Canton.

BUS AUTONOMES EN SUISSE ALÉMANIQUE

Navettes trop peu flexibles

Peter Moor
journal@sev-online.ch

Comme en Suisse romande (ci-dessus), des tests ont été réalisés aussi en Suisse alémanique avec divers bus autonomes. Les résultats sont similaires. Le SEV reste critique et ses revendications sont claires.

En faisant preuve d'une extrême prudence, le petit bus aux couleurs vives se met en branle à l'arrêt de bus près du funiculaire du Marzili. Prudemment, il avance dans le quartier en dessous du Palais fédéral. Mais il rencontre bientôt le premier gros problème: il doit obliquer à gauche. Pour le petit bus électrique, la priorité est accordée à la sécurité; tant que les divers capteurs ne lui indiquent pas que la voie est libre, il ne bouge tout simplement pas d'un seul millimètre.

Après Schaffhouse et Zoug, Berne

est la troisième ville en Suisse allemande où des essais sont réalisés avec des bus autonomes. Bernmobil veut avant tout expérimenter l'intégration du système dans la centrale de contrôle.

Deux types de véhicules sont à choix: l'un conçu par la société Easy-mile, l'autre par Navya. De prime abord, ils paraissent sortir tout droit d'un livre d'enfant: ils sont petits, légèrement ovoïdes et robustes. Il y a quelques années, le fabricant de véhicules utilitaires suédois Scania avait le projet d'un bus autonome d'une longueur de 12 mètres et pouvant accueillir 80 passagers. L'idée a été quelque peu mise de côté.

Les véhicules sont programmés pour un circuit bien précis; dès qu'ils rencontrent un obstacle, ils s'arrêtent et attendent tout simplement jusqu'à ce que la voie soit libre.

Pourquoi s'obstiner sur cette voie alors qu'il semble évident que l'utilisation quotidienne d'un tel système

est clairement de la musique d'avenir? Ce n'est pas l'Office fédéral des transports qui est responsable de ce projet, mais l'Office fédéral des routes (OFROU). Le service de communication écrit à ce propos qu'ils voient un potentiel considérable et veulent l'exploiter. Lors de la révision de la loi sur la circulation routière, le DETEC va réglementer ce qui a trait aux véhicules partiellement ou entièrement autonomes. De toute manière, il ne s'agit pas là uniquement des bus. Bruno Schmid, responsable de la communication à l'OFROU, voit un énorme potentiel pour le trafic marchandises, surtout local.

Il faut du personnel à bord

Pour Christian Fankhauser, vice-président SEV, responsable des ETC donc également des entreprises de bus, faire circuler des véhicules non accompagnés est impensable: «Voir un voyageur monter dans un bus sans chauffeur pour un long trajet n'est

guère imaginable. La présence d'un accompagnateur dans les véhicules autonomes est une nécessité.» Il émet également des réticences sur le principe fondamental: confronté à une situation extrême du point de vue éthique, comment le véhicule autonome va-t-il trancher entre percuter un véhicule venant en sens inverse ou un groupe de personnes se trouvant au bord de la route?

Plus d'infos sur
astra.admin.ch

Heureusement, les véhicules qui font l'objet d'essais actuellement sont bien loin de telles situations. Il n'est pas question de vitesse excessive.

Les essais pilotes fournissent de précieuses informations: les exigences techniques et de réglage ont été clairement définies, surtout par rapport à une certaine flexibilité du tracé, mais ne peuvent pas encore être appli-

quées. Eviter les obstacles qui se présentent sur le trajet, tels que des vélos déposés au bord de la route ou des voitures mal garées, constitue un objectif prioritaire. Pour que cette forme de mobilité puisse être intégrée au réseau de transport public, il faut avant tout augmenter le tempo.

Les expériences réalisées avec les véhicules autonomes permettront d'ouvrir et de créer de nouvelles perspectives pour les transports publics, à portée de chacun.

Gilbert D'Alessandro, président central de la VPT, établit une corrélation: il considère que les bus autonomes font partie intégrante de la numérisation progressive et immanquable que connaissent les divers systèmes de transport. Selon lui, il faut déterminer les futurs besoins des diverses professions et les mises à niveau pour le personnel. Sa principale revendication est ainsi bien plus large: «Le gain de la numérisation doit être mis au profit des salariés!»

SECRETARIAT DE LAUSANNE

Drapeau sorti de l'oubli



Yves Sancey Une bonne vingtaine de président-e-s de section, la restauratrice textile Sabine Sille et le vice-président du SEV Christian Fankhauser (photo) étaient présent-e-s lundi pour fêter la restauration d'un étendard du mouvement ouvrier. C'est d'ailleurs à Christian et au syndicaliste Jean Kunz que l'on doit d'avoir retrouvé ce drapeau dans une cave d'Unia Fribourg. Sorti de l'oubli, il a été magnifiquement restauré par Sabine Sille et a dorénavant trouvé sa place à l'entrée du secrétariat à Lausanne. Ce drapeau en soie de l'Union des Ateliers du chemin de fer Fribourg, datant de 1880, a retrouvé un beau

bleu; les fils d'or et les paillettes dans la roue ailée, symbole typique des chemins de fer, sont mis en valeur. «Ce drapeau, ce n'est pas juste un bout de tissu. C'est un bout d'histoire qui nous rappelle que des travailleurs se sont unis pour lutter et défendre leurs conditions de travail», a insisté Fankhauser.

A partir de la dernière décennie du 19e s., les drapeaux sont de tous les rassemblements ouvriers (syndicaux, politiques, sportifs ou festifs) et proclament fièrement l'appartenance de classe et la revendication d'une société nouvelle, basée sur la solidarité et la justice sociale.

CHEMINS DE FER DU JURA

Train Belle époque: première femme aux commandes



Manon Marchand est la première femme à conduire le Train Belle époque des Chemins de fer du Jura. Le 28 août, la membre du comité de la VPT Jura était accompagnée à bord par le président de la section, Aurélien Mouche. La machine roulait à l'époque sur la ligne Tramelan – les Breuleux-Le Noirmont. Actuellement, le Belle époque est utilisé comme train touristique.

PV GENÈVE

Programme d'automne

PV Genève La Covid-19, ça vous dit quelque chose ? Notre programme d'automne en est chahuté, comme pour toutes les sections. Votre santé et votre sécurité sont prioritaires pour nous.

Dans ces conditions :

- le Café des dames seules du mardi 6 octobre est reporté à des temps meilleurs, nous sommes désolés pour ces dames
- l'assemblée du mardi 13 octobre est

maintenue avec un nombre de places limité ; inscrivez-vous auprès du président au 076 332 93 70

- la fête de Noël est en principe maintenue, changement de date au 15 décembre et changement de salle. Détails suivront.

Chères et chers collègues, nous comptons sur votre compréhension et nous vous souhaitons une très bonne santé. Prenez bien soin de vous et des vôtres !

LES PETITS LUTINS DU SEV

Anja Meierhans et Beat Wyss

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

Beaucoup de membres SEV connaissent bien Anja Meierhans et Beat Wyss. Mais tout le monde ne sait pas encore qui sont les « petits lutins » du SEV.

Anja Meierhans est la collaboratrice polyvalente du SEV. Elle y travaille depuis six ans déjà avec beaucoup de plaisir. Les rôles d'Anja

Anja habite à Berne. Ses loisirs sont aussi diversifiés que son activité professionnelle. Elle chante dans un chœur qui fait malheureusement une pause actuellement à cause du coronavirus, elle s'intéresse à la faune et à la flore et se déplace volontiers sur son vélo électrique. Elle aime lire et faire la connaissance de nouveaux pays et de nouvelles cultures lors de ses voyages.

Quant à Beat Wyss, il travaille au SEV depuis février 2019 en tant que responsable de



Anja Meierhans a trouvé chaussure à son pied au SEV.

Meierhans sont aussi divers que ses intérêts: notre collaboratrice de 44 ans reçoit les visiteurs à la réception, répond aux demandes des membres SEV à la centrale téléphonique et s'occupe de la cafétéria du personnel SEV. Elle est également responsable de la gestion de la bibliothèque du SEV, des livres existants comme de la commande de nouveaux livres importants pour le travail d'autres employé-e-s SEV. Anja gère aussi les abonnements des journaux et revues qui circulent au SEV. De plus elle assure de nombreux mandats de remplacement. On devine que sans Anja, il ne se passe pas grand-chose au secrétariat central. La grande diversité de ce poste de collaboratrice polyvalente lui plaît beaucoup, de même que le contact personnel avec les membres et les collègues de travail. Anja Meierhans a tout d'abord fait l'école de tourisme et des transports dans l'idée de travailler aux CFF. Mais au vu des économies réalisées en 1994, elle n'a pas pu accéder à l'emploi rêvé. Elle a alors enchaîné avec une formation commerciale auprès des éditions scolaires du canton d'Argovie et s'est retrouvée dans le privé.

Lorsqu'elle a vu le poste mis au concours au SEV, elle a su qu'il était fait pour elle car, «c'est un domaine qui me tient à coeur!» Elle peut accorder son goût pour l'engagement en faveur d'autrui à celui des transports et tout ce qui y a trait. Elle précise en riant: «Le musée des transports a toujours été mon musée préféré!» et aussi qu'elle a développé une âme de syndicaliste depuis sa plus tendre enfance, prenant ses parents pour modèle.

l'imprimerie. Si des flyers et des brochures sont distribués, c'est sûr que Beat a contribué à leur production. Les articles promotionnels du SEV n'ont pas de secret pour lui. Il participe aussi à l'acquisition du matériel SEV tels que les drapeaux, les t-shirts, etc. Son caractère calme et serviable est apprécié de tous.

Beat est arrivé au SEV de manière inattendue. Il était en recherche d'emploi lorsqu'il est tombé sur l'annonce du SEV. Il pensait qu'il n'avait pas beaucoup de chances d'être pris. Mais le SEV a vu son potentiel et l'a engagé, tout d'abord de manière temporaire. Beat, à l'origine monteur sanitaire et chauffagiste, a travaillé durant 25 ans dans l'impression numérique. Le graphisme faisait partie de ses hobbies depuis longtemps déjà et il voulait en faire sa profession. Au SEV, il a maintenant l'occasion d'allier ses compétences de technique du bâtiment à celles du domaine numérique et de réaliser ainsi son rêve. Beat se sent très bien au SEV. Son moment préféré jusqu'ici? Il répond tout rayonnant: «Le congrès et le centenaire qui ont eu lieu l'année passée. C'était très marquant, surtout que je venais d'arriver!»

Beat est une personne conviviale et sur le plan privé, il est actif dans plusieurs sociétés, comme par exemple le club de jodel et celui de hornuss. «Je suis un vrai enfant de l'Emmental», explique-t-il en souriant. Il y est né et y habite aujourd'hui encore. Beat aime bien bouger, faire de la randonnée ou du vélo, et la photo fait aussi partie de ses hobbies. Il est divorcé et père de trois filles presque adultes.



Beat Wyss s'occupe de l'imprimerie du secrétariat central.

Sections

17.9+8.10 ANNULATIONS PV Biel-Bienne

Annulations de l'assemblée des membres du 17.9 et de la randonnée d'automne avec Fritz Lerch, prévue le 8 octobre. La prochaine réunion de la PV Biel/Bienne : peut-être la fête de la Saint-Nicolas le jeudi 3 décembre.

Le comité.

18.9 Pensionnés TN et Veuves

Chères/chers membres de la cagnotte vous êtes tous invités à la sortie annuelle de la cagnotte qui aura lieu le 18 septembre 2020. Des informations vous seront envoyées ultérieurement. En ce qui concerne la destination, elle sera choisie lors de notre Assemblée Générale du 3 Septembre 2020. Vous pouvez déjà si vous le désirez vous inscrire auprès du collègue, René Plattet, Rue Bornelets 14, 2525 Le Landron. Tél: 032 751.44.06 & 079 621 30 25

22.9 ANNULATION PV Valais

Au vu de la crise sanitaire, nous sommes malheureusement obligés d'annuler l'évènement «Journée de rencontre. Le comité a par contre décidé de maintenir, sous réserve, les fêtes de noël du 10 décembre à Martigny et du 17 décembre à Brigue.

Votre président Patrick Rouvinez

23.9 PV Neuchâtel

La sortie du 23 septembre est maintenue, le risque étant moins élevé à l'extérieur. Les informations prévues lors de l'assemblée seront communiquées. La sortie a lieu à la Buvette du FC La Sagne, à 20 minutes de marche de la gare. Transport organisé dès la gare de la Sagne pour les personnes à mobilité réduite. Local chauffé si nécessaire. Chaque participant apporte son pique-nique. Grils à disposition. Apéritif, soupe aux pois et café offerts. Boissons à prix modérés en vente auprès du cantinier. Neuchâtel dép. 10.29 - La Chaux-de-Fonds dép. 11.04. Inscriptions jusqu'au 19 septembre au 032 725 62 88 ou renevey26@gmail.com

24.9 VPT TL

Assemblée générale statutaire a lieu à 19h30, Restaurant « Le Florissant » à Renens. Ordre du jour : Rapports (président, caissiers, commissions), élections (d'un membre et d'un membre suppléant à la commission de gestion et de deux membres au comité de section), Négociations ATT - Convention revalorisation fonction LEB - Nouveau système de vacances aux

points pour le m1, Reconnaissance de l'engagement des employés tl pendant la période COVID19, Groupe de travail pour les règles ATT m1, Négociation horaire LA et Divers.

Le comité

28.9 PV Fribourg

Visite guidée du cœur médiéval d'Avenches par notre secrétaire Jean-Louis Scherz, le régional de l'étape. Cette visite durera env. 1 h avant le repas de midi au Restaurant de la Couronne en plein centre d'Avenches. La visite ne comporte pas d'obstacles tels que marches, etc. Vos possibilités de voyage pour cette rencontre (n'oubliez pas votre masque) : Dép. de Fribourg avec Bus TPF à 10.19(arr. à Avenches Faubourg à 10.46) et ensuite à pied jusqu'à l'Hôtel de Ville. Avec le train: arr. Avenches 10.30 h et bus jusqu'à l'Hôtel de Ville. A 11h, départ pour la visite. Vers 12.15 h, repas formule Buffet. Café offert par la Section PV Fribourg.

Inscriptions jusqu'au 25 septembre: Pont Eric: niri@sunrise.ch, 026 660 59 63, 076 579 59 63 ou Terrapon Joëlerrapon.joel@bluewin.ch, 026 660 53 70 ou 079 697 47 94

2.10 TS Romandie

Assemblée générale des membres dès 18h au Café du Tempo à Yverdon-les-Bains (quai de la Thièle). Tous les membres de notre section sont cordialement invités. L'ordre du jour peut être consulté sur le site www.sev-ts.ch. Un invité sera présent pour nous parler de l'actualité syndicale. Au terme de l'assemblée, un repas vous sera proposé.

Inscription jusqu'au 20 septembre par e-mail auprès de sylvian.sahli@cff.ch.

6.10 PV Vaud

Sortie Brisolée à Fully (VS), le mardi 6 octobre.. RDV à 9h30 dans le hall principal de la gare de Lausanne. Départ à 9h50. Arrivée à Fully à 10h58. Marche de 15 minutes jusqu'à la Cave d'André Roduit et Fils, où l'apéritif, puis la brisolée nous seront servis avec vins, viande froide et fromages et pains, dessert et café, tout en respectant les distances et mesures sanitaires. Participation limitée à 60 personnes.

Les personnes qui ce jour-là ressentiraient des symptômes du COVID (fièvre, toux, rhume, etc.) sont priées de rester à leur domicile et d'en informer le no de téléphone 079 502 54 93. Retour pour 17h10 à Lausanne. Les personnes ayant des difficultés pour marcher peuvent s'annoncer, lors de l'inscription, pour un transport automobile.

Titre de transport à prendre de Lausanne à Fully, Pont de La Louve ou les FVP. Prix de la Brisolée, y compris les boissons : 65 fr.

Inscriptions jusqu'au jeudi 24 septembre avec votre numéro de téléphone à adresser à : Michel Cavin - Grand-Rue 2 - 1148 Moiry (VD). michel_cavin@yahoo.fr ou sev-pv@bluewin.ch

PV

Lente reprise des activités

Alex Bringolf, secrétaire de la PV Après l'échange d'informations en juillet avec les présidents des sections de la région Ouest, c'était le tour pour le Comité central PV de rencontrer les présidents de la région Centre. Les problèmes liés à la pandémie du Covid-19 sont bien sûr les mêmes: nombreuses annulations d'assemblées et de manifestations. Les sections prévoient maintenant une lente reprise des activités. Les éléments statutaires comme l'approbation des comptes et les élections seront à prévoir lors des assemblées d'automne. Nos éloges vont aussi à la rédaction du Journal SEV pour sa grande flexibilité dans le cas des avis aux membres transmis souvent à la dernière minute. C'est un gros travail pour les sections de répondre aux attentes des membres quant à la reprise des activités. Les chiffres des contaminations de ces derniers jours et le respect des directives des autorités demandent des réflexions approfondies. Les comités sont conscients de leur responsabilité. Il n'est pas question de mettre la santé de nos membres en danger.

Après l'installation de leur adresse de fonction, quelques présidents de sections ont reçu des mails piratés, parfois avec des noms d'expéditeurs connus. S'ils contiennent des demandes inhabituelles (parfois de fournir des mots de passe, etc), il faut agir avec la plus grande prudence. Il vaut mieux

questionner l'expéditeur plutôt que de s'arracher les cheveux un peu plus tard.

L'AG FVP reste un thème d'actualité. Le cercle des ayants droit devrait être réduit et ceux qui le recevraient encore devraient le payer plus cher. Les retraités actuels en ont payé le prix par des fonctions plus mal classées et des salaires plus bas, leur rente actuelle en est diminuée. Il semble que certaines personnes ne s'en souviennent pas, les employeurs ne sont plus les mêmes ou ils ont changé de fonction et ils ne sont plus concernés. L'AG FVP doit rester ce qu'il est aujourd'hui pour nous les pensionnés, la PV ne saurait accepter un nouveau démantèlement.

Il n'y aura pas de récoltes de signatures dans l'espace public pour l'initiative en faveur d'une 13ème rente AVS. C'est une revendication justifiée pour de nombreuses personnes âgées qui n'ont que de petites rentes. Il faut aussi consacrer beaucoup de temps et d'efforts pour expliquer une initiative et obtenir une signature. Mais avec la Covid-19, les salariés ont d'autres soucis et problèmes que de participer au financement d'une 13ème rente et de soutenir pour cela cette démarche.

Le Comité central et les présidents présents souhaitent à tous une bonne santé et se réjouissent de vous revoir à l'Assemblée des délégués à fin septembre.

ASSURANCE DE CONSTRUCTION

Construire sur de solides bases d'assurance

Helvetia

Nous prévoyons de construire notre propre maison au printemps prochain. Quelles assurances doit-on souscrire au cas où quelque chose tournerait mal pendant la construction?

Compte tenu des taux d'intérêt extrêmement bas et de l'incertitude sur les marchés financiers, nombreux sont encore ceux qui tablent sur la sécurité qu'offre une maison individuelle. Pendant la réalisation du rêve immobilier, il arrive toutefois que les choses tournent mal et virent au cauchemar. Dans la plupart des cantons, l'assurance obligatoire des bâtiments protège contre les risques les plus importants.

Dans ces cantons, les maîtres de l'ouvrage doivent assurer leur objet contre les dégâts naturels tels que l'incendie ou l'inondation via l'assurance des travaux en cours. Cette assurance est par ailleurs aussi requise en règle générale pour les transformations ou le montage d'une installation solaire.

Cependant, de nombreux autres accidents ne sont pas couverts par l'assurance des travaux en cours et peuvent par conséquent se solder par une catastrophe financière. Il peut par exemple arriver que la fouille s'effondre ou que les échafaudages se renversent et brisent les fenêtres. Il n'est pas toujours évident de savoir qui a causé le dommage et qui en porte la responsabilité. Pour couvrir ces dommages, il est possible de conclure une assurance travaux de construction, qui inclut tous les partenaires participant à la construction, y compris les planificateurs et les artisans.

Il faudrait y ajouter une assurance responsabilité civile du maître de l'ouvrage. Si, par exemple, un objet tombe de l'échafaudage pour des raisons inconnues et endommage la voiture du voisin garée dessous,



celle-ci rembourse les frais correspondants. Elle ne couvre pas seulement les dommages corporels et matériels causés à des tiers, mais défend également le maître de l'ouvrage contre les prétentions injustifiées.

Ces assurances ne couvrent en revanche pas les erreurs purement de planification, les dommages causés par le vol de matériel de construction sur le chantier ou les coûts de réparation des défauts de construction. La responsabilité de ces dommages et d'autres dégâts analogues incombe aux planificateurs et aux entrepreneurs qui doivent s'assurer en conséquence.

Les membres du SEV peuvent faire appel aux spécialistes d'Helvetia, comme Vincent Di Blasi de l'agence générale du Bas-Valais à Martigny.

De plus amples informations sur le site Internet www.helvetia.ch/sev.

En partenariat avec

helvetia 
Votre assureur suisse

Agenda 12/20

DÉCÈS

Burri Evelyne; 1923; veuve de Werner, Biel/Bienne, PV Biel-Bienne.

Henrioud Gaston; 1924; visiteur spéc. pens, Renens VD, PV Vaud.

Messerli Mariette; 1921; veuve de Samuel, Tavannes, PV Jura.

Rostas Tiborc; 1960; administration, Grand-Lancy, AS Ouest.

Staniszewski Marian; 1937; veuf de Marie-Thérèse, Lausanne, PV Vaud.

INDUSTRIE TEXTILE

Syndicalistes réengagés après une âpre bataille



La direction de l'usine textile Rui Ning au Myanmar (ex-Birmanie) s'est servie de la crise liée au Covid-19 comme prétexte pour licencier délibérément les membres d'un syndicat. Mais après une intense lutte syndicale, soutenue par une action internationale de solidarité, le syndicat a remporté un succès important, auquel les enseignes Inditex et Tally Weijl ont aussi contribué.

Après trois mois et demi de lutte syndicale, les négociations ont abouti : le syndicat et la direction de l'usine textile Rui Ning ont signé le 14 juillet 2020 un accord qui reprend d'importantes revendications. Le président du syndicat sera réembauché au 1er août et son salaire lui sera versé rétroactivement. La direction de l'usine a également accepté de réengager en priorité les 298 syndicalistes licenciées dès que l'usine réembauchera.

Début avril 2020, le licenciement collectif de nombreux syndicalistes à Rui Ning, sous prétexte de mesures de protection pour lutter contre la pandémie de Covid-19, avait éveillé des soupçons de répression ciblée du mouvement

syndical. Ces licenciements constituaient des violations des droits fondamentaux des travailleurs et travailleuses, pourtant ancrés tant dans le code de conduite des marques Tally Weijl, Zara (Inditex) et Bestseller qui s'approvisionnent auprès de l'usine que dans les conventions internationales en matière de droit du travail.

Un soutien international

Le syndicat de l'usine Rui Ning a joué un rôle central dans les négociations et avait également lancé un appel aux enseignes de la mode, notamment par le biais d'une lettre ouverte à Tally Weijl, Inditex (Zara) et Bestseller

(Only). Il s'était aussi adressé directement à la firme bâloise Tally Weijl, qui est alors intervenue dans le conflit. Le syndicat espagnol CCOO s'est aussi montré solidaire en exerçant une pression ciblée sur le géant du textile Inditex. En parallèle, Public Eye et le réseau international de la Campagne Clean Clothes ont soutenu la lutte syndicale par plusieurs actions sur les médias sociaux, en écrivant aux entreprises et

par un appel à soutenir publiquement les revendications du syndicat, mobilisant de nombreuses personnes.

Après plusieurs semaines de pression internationale, Inditex a finalement accepté de rencontrer la direction et le syndicat de l'usine. La réunion a été une étape clé pour parvenir à un accord. Tally Weijl a également eu des échanges avec la direction de l'usine et le syndicat. Les deux firmes ont ainsi apporté leur contribution au succès des négociations.

Les marques aussi doivent intervenir

Ce cas montre à quel point il est important que les enseignes de la mode se préoccupent des violations des droits humains et des autres incidents qui surviennent dans les usines de leurs fournisseurs et qu'elles interviennent en cas de violations des droits du travail ou de leur code de conduite.

En soutenant des négociations directes entre le syndicat et la direction de l'usine, Inditex et Tally Weijl ont contribué au dénouement de ce conflit. Les négociations n'ont pas été faciles : il a fallu beaucoup insister pour amener la direction de l'usine à accepter l'accord. Outre l'engagement tenace du syndicat, la pression internationale exercée sur les enseignes de la

mode par de nombreux individus, solidaires à travers le monde, a été une composante décisive de ce succès.

Il faut maintenant continuer sur cette voie pour que l'accord soit mis en œuvre comme prévu. Public Eye poursuit son engagement afin que les entreprises assument leurs responsabilités, dans ce cas comme dans d'autres. Car la discrimination syndicale à Rui Ning n'est malheureusement pas un cas isolé : nous avons connaissance d'autres cas au Myanmar, dans des usines auprès desquelles s'approvisionnent de grandes marques comme Inditex ou Primark. Rui Ning doit servir de précédent pour montrer comment les enseignes de la mode peuvent entrer en contact direct avec les syndicats de leurs fournisseurs pour remédier aux abus perpétrés dans les usines.

Clean Clothes

Le quotidien des ouvriers et ouvrières de l'industrie textile n'a rien d'une sinécure. Il est marqué par l'exploitation, la violence et la répression. Public Eye coordonne en Suisse la Campagne Clean Clothes (CCC), un réseau international d'ONG qui s'engage pour améliorer les conditions de travail et de vie des employé-e-s du secteur.

Plus d'informations sur cette thématique sur publiceye.ch



BIRDS OF PASSAGE

Omar Cartulano

Entre la fin du 19e siècle et le début de la Seconde guerre mondiale, une douzaine de millions de personnes en quête de rêve américain ont rejoint Ellis Island (à droite), où se trouvait le centre d'accueil des migrants qui souhaitaient s'installer aux Etats-Unis. L'île se trouve, quel hasard, à moins d'un kilomètre de la célèbre Statue de la li-

berté (à gauche). Après plusieurs jours de bateau depuis l'Europe, des personnes de toute classe sociale débarquaient à New York, rêvant d'un futur meilleur. Les mouettes qui volent ici aujourd'hui, à l'embouchure du fleuve Hudson, nous font inévitablement penser à la liberté de se déplacer, sans fron-

tières. Une possibilité de déplacement qui reste aujourd'hui une source de grande controverse et malheureusement aussi de tragédies, même dans ce pays d'Amérique du Nord qui, au fil des siècles, a fondé sa richesse sur les flux migratoires. www.ocartu.ch/ / Instagram: @ocartu

?

QUIZ

As-tu (bien) lu ton journal ?

1. Pourquoi le SEV organise-t-il une action de protestation aux aéroports de Zurich et Genève ?

- a. Parce que Swiss a trop de peu de voyageurs
- b. Parce que les conditions de travail chez Swissport sont sous pression
- c. Parce que la Confédération ne soutient pas financièrement les compagnies aériennes?

2. Qu'en est-il de la Loi urgente sur le soutien des transports publics durant la crise du Covid-19 ?

- a. Elle est traitée par le National et les Etats en ce moment
- b. Le Conseil fédéral en parle actuellement
- c. Elle est soumise au peuple

3. Combien d'employé-e-s CFF partiront-ils à la retraite ces prochaines années ?

- a. Un tiers
- b. La moitié
- c. 10%

4. A combien s'élèvera la population active d'ici 2040 selon le scénario moyen de l'Office fédéral de la statistique ?

- a. Entre 1,6 et 2,5 millions de personnes
- b. Entre 1,7 et 2 millions de personnes
- c. Entre 5,3 et 5,6 millions de personnes

Pour participer, merci de nous envoyer vos réponses d'ici le **mercredi 16 septembre 2020** avec ton nom et ton 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 **des bons d'achat de livres d'une valeur de 40 fr.**

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

La solution du concours N° 11: C/C/A/B/A

Henri-Marc Girard, Bernex, membre de la section VPT TPG, remporte **des chèques REKA d'une valeur de 40 fr.**

SUR LES TRACES DE ...

Hubert Koller, monteur-électricien



Hubert Koller pendant la pause déjeuner de la dernière conférence CCT CFF / CFF Cargo.

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Celui qui a œuvré jusqu'ici dans la sous-fédération BAU en tant que responsable du recrutement vient d'être élu vice-président central par les délégués BAU. Il entrera en fonction en janvier et sera ainsi également membre du comité SEV. Ce collaborateur de CFF Infrastructure de 51 ans s'engage depuis de nombreuses années pour le SEV et la commission du personnel.

«Hubi» Koller, c'est ainsi que l'appellent ses collègues. Monteur-électricien de formation, il a travaillé deux ans pour une agence temporaire après son apprentissage. C'est alors que son parrain, un agent d'exploitation, et son oncle, un mécanicien de locs, lui firent remarquer que les CFF aussi recherchaient des électriciens, et que l'entreprise était un employeur fiable. Ils lui remirent le journal dans lequel étaient publiés les postes disponibles et le jeune homme de 22 ans y a vu une annonce pour un poste à Pfäffikon SZ. Une des raisons qui l'a alors poussé à présenter sa candidature était que le personnel des travaux des CFF ne devait faire que très peu de jours de service militaire. Hubert Koller a ainsi été engagé au service de «Basse tension et télécommunications» (aujourd'hui Telecom), surtout pour effectuer de l'entretien et des réparations du matériel électrique et de télécommunication dans les bâtiments et la voie. Ce travail lui a beaucoup plus par son côté très varié et comme il n'a jamais voulu devenir chef, il est resté au front jusqu'à maintenant en tant qu'électricien.

Il n'a recherché qu'une fois un poste à l'extérieur des CFF, lorsqu'il avait un supérieur direct avec lequel il ne s'entendait pas. Beaucoup d'autres entreprises rémunéraient alors mieux les ouvriers qualifiés que les CFF. Très vite on lui proposa une nouvelle place de travail avec une augmentation alléchante. Mais il est finalement resté aux CFF et ne l'a jamais regretté, même si durant sept semaines par année il doit assurer un piquet aussi le week-end et être prêt à intervenir 24h/24... Et même si 10 à 15% de son travail se déroule la nuit, avec une tendance à la hausse. «Parce que la nuit, c'est plus facile d'interrompre l'exploitation pour effectuer des travaux d'entretien et des installations de remplacement sans que cela ne dérange trop les usagers.»

Dans l'ensemble, les conditions d'engagement et de travail aux CFF sont bonnes selon Hubert Koller. Les travaux de nuit, du week-end et les services de piquet sont indemnisés correc-

tement. «Nous avons négocié nous-mêmes notre CCT!» Cette dernière constitue son argument principal lorsqu'il recrute pour le SEV: «Cela ne suffit pas de payer la contribution aux frais d'application.» Il y a d'autres arguments de poids comme la protection juridique pour inciter les collègues à adhérer mais ce qui est le plus important, c'est d'aller vers les gens. La sous-fédération BAU veut faire un effort dans ce sens en organisant des actions avec des stands sur le lieu de travail. Hubert Koller trouve que la formation continue est également très importante. Il en a fait des expériences positives aux CFF: grâce aux cours qu'il a suivis, il a toujours pu se maintenir à la pointe de l'évolution technologique. «Et cela aide aussi de devoir constamment installer de nouveaux appareils.»

Son souhait à la direction

Le team Telecom actuel d'Hubert Koller à Rapperswil compte 10 collaborateurs, chef de team inclus. Ce dernier fait assez bien son travail, par exemple durant la crise du coronavirus il a rapidement organisé des mesures de protection et du désinfectant. «De plus, il ne suit pas les autres comme un mouton.» Souvent par le passé des nouveaux chefs ont introduit des réorganisations avant même que la réorganisation du chef précédent ne soit terminée. Hubert aimerait demander au nouveau chef de division d'améliorer ceci et d'être à l'écoute du personnel, et de prendre en compte leur expérience. Hubert Koller a toujours été du genre à réclamer lorsqu'il trouvait que quelque chose n'allait pas ou était injuste. «Peut-être que c'est parce que j'ai grandi dans une grande famille. Nous étions cinq enfants et il a fallu que j'apprenne à défendre mes droits dès mon plus jeune âge. J'ai aussi appris que la solidarité était meilleure que l'égoïsme.»

Déjà lors de son apprentissage, il a été recruté par deux collègues pour le syndicat FTMH. Puis il est devenu membre SEV quelques jours après son entrée aux CFF en 1992. C'est son supérieur qui l'a alors recruté. A cette époque, le service des travaux était réparti dans diverses sous-fédérations du SEV, heureusement la fusion pour former la sous-fédération BAU a permis de développer un meilleur sentiment d'appartenance parmi le personnel des travaux.

Côté hobbies, Hubert fait volontiers des randonnées avec sa femme et fait partie d'une société de gymnastique. Il est fan de foot et soutient le FC St-Gall, et pour ce qui du hockey son cœur va vers le HC Davos. Mais il accorde aussi beaucoup de temps au SEV et à la CoPe. Merci Hubert! Pourquoi fait-il cela? «Parce que c'est nécessaire et que j'aime le faire!»

FIN D'ÉTÉ

Micha Dalcol

