



SEV N° 15

Le journal du Syndicat du personnel des transports



Kryštof / Guethin Bally

CFF

Une éclaircie dans un ciel sombre

Edito de Barbara Spalinger, vice-présidente SEV

▶ 2 et 5

On sent un changement de paradigme aux CFF. Au moins, la vision de la nouvelle direction laisse entrevoir un peu d'espoir, du moins ponctuellement. Il y a en effet des signaux encourageants, tels que la revalorisation du personnel de la vente, ou le fait que RailFit a rejoint le fond du tiroir.

Cependant, pour le personnel des CFF, le ciel n'est pas sans nuages.

Il est assombri par les mesures d'économies envisagées en lien avec le coronavirus, et pour lesquelles les CFF demandent une contribution du personnel. Alors que, comme unique mesure d'économie, la Deutsche Bahn renonce à verser des bonus aux cadres, les CFF gè-

lent la progression salariale pour le personnel. Qui plus est, les bonus aux cadres ont été réduits de 10% à peine. Et ceci alors que les finances des CFF sont saines et qu'ils peuvent se permettre de subir un déficit, au vu des bénéfices réalisés ces dernières années. En 2020, le personnel a réalisé des prouesses et a dû supporter, entre autres, trois changements d'horaire. Tous ces sacrifices, c'en est trop.

Un autre sombre nuage plane au-dessus de CFF Cargo. L'actionnaire minoritaire a annoncé à la télévision alémanique qu'il entendait réduire les effectifs du personnel chez CFF Cargo tout en privilégiant le transfert du trafic de la route au rail. Comment ? Seul lui le sait. De notre côté, nous savons que les

nombreuses réorganisations des 15 dernières années, entraînant des réductions d'effectifs à grande échelle, n'ont apporté aucune amélioration à la situation. Bien au contraire : la baisse de l'offre a engendré une spirale négative qui a découragé les clients et favorisé le transfert du trafic sur la route.

Les perspectives sont encore plus noires avec l'annonce de Cargo de vouloir négocier une nouvelle CCT l'année prochaine sans les CFF. Nul doute que l'intention n'est guère d'améliorer les conditions de travail, bien au contraire.

Face à ce contexte tendu et fragile, nous devons agir avec détermination. Une chose est sûre : nous réagirons en fonction de la gravité de la situation.

Syndicalisation

Nos meilleurs recruteurs expliquent comment faire adhérer des collègues

3

Aviation

SEV-GATA a écrit au Conseil fédéral et portrait de Res Marti de Swissport

4 et 10

AD RPV

Économiser sur le personnel de manœuvre ? La RPV se mobilise !

8

VPT: plus de récompenses

La VPT a décidé d'élargir jusqu'au 31 décembre la palette des récompenses pour ses meilleur-e-s recruteurs et recruteuses.

Pour chaque nouveau membre qui a été convaincu, ce sont 50 fr. pour le recruteur, en plus des 50 fr. du SEV. Dès le 5e membre recruté-e, un bon Reka pour Brenscino d'une valeur de 100 fr. est offert au recruteur ou à la recruteuse. Ces primes viennent s'ajouter à l'action du SEV qui récompense les meilleurs recruteurs et recruteuses.

Corona: le SEV s'adapte

Le SEV adapte son organisation à la hausse de cas de coronavirus. Il est possible de joindre le SEV en contactant la centrale téléphonique des secrétariats de 9h à 11h et de 14h à 15h30 au 031 357 57 57. En dehors de ces heures, vous pouvez contacter les différents services du SEV aux numéros et courriels qui figurent sur notre site internet sev-online.ch.

Le SEV recommande en outre aux organisations internes d'annuler leurs assemblées d'automne. Le SEV a en outre décidé d'annuler les conférences des sections prévues au mois de février 2021. Elles auront lieu, si possible, à une date ultérieure.

Fonctionnaires en colère (GE)

A Genève, près de 6000 personnes – selon la police – ont manifesté jeudi 15 octobre, infirmières en tête, à l'appel du Cartel inter-syndical. Il dénonce le manque de reconnaissance envers le personnel mobilisé face à la Covid-19. Après les applaudissements, les attaques. Les autorités genevoises prévoient en effet de baisser les salaires de 1% pendant 4 ans, de suspendre les annuités 2021 et 2023, de ne pas indexer les salaires pendant 4 ans et d'augmenter dans la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève la part employé des cotisations dès 2022 de 30 à 42%. Nos collègues des TPG étaient très présent-e-s par solidarité et parce que la direction des TPG, pressée de faire des économies, pourrait suivre le même chemin. Selon le Cartel, les économies prévues servent avant tout à payer les baisses d'impôts RFFA, les futurs cadeaux fiscaux aux plus riches. Il demande au Conseil d'Etat de retirer ses projets de loi de baisse des rémunérations en discussion au Grand Conseil. Cette mobilisation sera suivie d'une journée de grève le 29 octobre.



GUICHETS DE GARE

Vers la fin du démantèlement ?

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

La fermeture des guichets de vente provoque depuis des années des levées de boucliers tant des usagers que des communes concernées. Alors qu'une initiative cantonale veut amener plus de transparence, l'espoir renaît que les CFF changent de philosophie et remettent la présence humaine au cœur des gares. En s'appuyant sur le savoir-faire d'un personnel plus que jamais apprécié en ces temps de perturbations du trafic et de covid.

Assiste-t-on à un changement de philosophie aux CFF ? Après des années de fermeture des guichets (comme à Villeneuve, photo) au nom du progrès, un arrêt du démantèlement semble se profiler. Malgré le fait que « 90% des billets sont achetés en libre-service », Frédéric Revaz, porte-parole des CFF a clairement laissé entendre que la menace de prochaines fermetures s'éloigne : « Aucun changement n'est actuellement prévu dans le réseau des guichets CFF – à l'exception des points de vente gérés par des tiers, dont les contrats arrivent à échéance fin 2020. Les CFF sont conscients que leurs clients apprécient les conseils du personnel, que ce soit pour l'achat de billets compliqués, pour des conseils sur les abonnements ou pour le service après-vente par exemple. »

Les CFF veulent « conserver les guichets »

« Durant le confinement, les clients ont particulièrement sollicité le personnel de vente » indique Marie-Jo Juillet, conseillère en clientèle aux CFF et présidente d'AS Ouest-SEV. « Des guichets sont restés ouverts et une partie du travail s'est fait à distance via du live chat ou en donnant des conseils sur le site des CFF. Dans la période actuelle d'incertitude et de perturbation du trafic, on a besoin plus que jamais d'un personnel de vente bien formé » conclut Marie-Jo Juillet qui espère un changement de politique aux CFF.

Elle pourrait bien être entendue car Frédéric Revaz nous a confirmé que les CFF sont conscients que ce métier représente une richesse :

« Les enquêtes que nous avons menées auprès des clients montrent l'importance d'une présence humaine dans les gares et dans les trains. La pandémie a aussi montré le rôle essentiel de notre personnel en contact avec les clients. Les CFF ont donc l'intention de conserver les guichets : les clients ont besoin de points de service avec présence humaine. » Voilà qui laisse suggérer ou du moins espérer un frein au démantèlement des guichets. Avec un bémol rappelle toutefois M. Revaz : « Les CFF ne doivent cependant pas perdre de vue les objectifs de la Confédération : ils doivent veiller à la couverture des coûts et utiliser leurs ressources de manière économique. »

Patate chaude

Voilà qui tranche avec les suppressions de guichets de ces dernières années. La bataille contre ces fermetures a encore connu un épisode très récent. Le 6 octobre, la Commission des transports et des télécommunications du Conseil des Etats (CTT-E) s'est prononcée sur une initiative déposée par le canton du Jura qui ne compte plus que quatre guichets. Cette initiative cantonale, à la base une motion du député jurassien Vincent Hennin (PCSI) - par ailleurs membre du comité VPT Jura - demande que la législation oblige les « entreprises de transports publics à rendre publique, notamment vis-à-vis des autorités cantonales, communales et de leur population, plus d'un an à l'avance, la liste des points de vente qu'elles ont l'intention de fermer. » Consciente de l'importance de l'objectif de l'initiative, la CTT-E a néanmoins proposé de ne pas y donner suite du fait qu'il s'agirait... de compétences cantonales.

Ce jeu de renvoi de la patate chaude entre cantons, Confédération et CFF dure depuis trois ans. Suite au postulat Thomas Ammann (PDC/SG) en 2017 et l'interpellation Mathias Reynard (PS/VS) en 2018 au conseil national, la Confédération a répondu à côté dans les deux cas en arguant « qu'elle n'exerce aucune influence sur la mise en œuvre opérationnelle des objectifs stratégiques » des CFF. Les tentatives au niveau cantonal de Caroline Marti (PS/GE) et Stéphane Montangero (PS/VD) ont connu des succès limités.

Des solutions viables existent

Ce renoncement à la fermeture de nouveaux guichets par les CFF semble coïncider avec l'arrivée du nouveau directeur des CFF. Le porte-parole Frédéric Revaz ne le confirme pas mais, à cette question, il répond que « oui, les guichets gagnent de plus en plus d'importance comme points de conseils pour les clients ». Il y a quelques années, certains guichets jugés non rentables avaient été repris par d'autres compagnies de transport. Ainsi, les guichets de vente d'Estavayer-le-Lac, Palézieux et Romont ont été repris par les Transports publics fribourgeois (TPF) dirigés alors par... Vincent Ducrot, actuel directeur des CFF. Au Locle, TransN a ouvert un guichet de vente en ville. Des exemples qui démontrent qu'il existe des solutions viables afin de garantir des services à la clientèle.

Cette question de la fermeture des guichets ne concerne du reste pas que les CFF. Les CJ veulent fermer le point de vente de Saignelégier (JU), les horaires réduits de la gare TransN de Fleurier (NE) inquiètent et le MOB avait annoncé la fermeture de Glion (VD) en 2019 et confirme celle de Saanen (BE) pour fin 2020. De son côté, BLS fermera en 2021 ses centres de voyage d'Ostermundigen, Kerzers et Utzenstorf. Si les CFF renoncent à de nouvelles fermetures de guichets, ce ne sera pas le cas pour les points de vente gérés par des tiers (Migrolino, Valora, poste). Le moratoire d'octobre 2017 s'achève et 50 points de vente - un quart des guichets - vont disparaître d'ici la fin de l'année.

Du côté du SEV, cela fait longtemps que l'on fustige cette politique de démantèlement. « A chaque fermeture de filiale, les CFF font un pas vers la déshumanisation des transports publics » critiquait déjà en 2018 Jürg Hurni, secrétaire syndical SEV. Il constate toutefois que, depuis quelques mois, plus aucune annonce de nouvelles fermetures du côté des CFF ne lui a été faite. Ce qui confirmerait un changement de politique que Jürg et bien d'autres au SEV espèrent de la nouvelle direction. Après les années de démantèlement par l'ancien CEO, l'espoir renaît que les CFF inversent la tendance et remettent de l'humanité au cœur des gares en s'appuyant sur le savoir-faire du personnel de guichet.

CHRISTIAN FANKHAUSER répond

Soutien oui, contrôle non

? Les entreprises de bus misent de plus en plus sur des systèmes qui contrôlent le style de conduite des chauffeurs, comme «RIBAS».

● Que pense le SEV de ce genre de surveillance ?

Le système évalue de manière électronique les événements liés à la conduite tels que les moments où le moteur monte trop haut dans les tours, où les freinages sont trop brusques ou bien lorsque les accélérations sont trop fortes. Le chauffeur de bus est alors averti par un signal lumineux. Ceci doit permettre une conduite plus écologique et se répercute aussi sur la consommation de carburant. A l'ère du réchauffement climatique, le SEV salue de tels contrôles et évaluations sur le principe.

Toutefois là où le bât blesse, c'est pour ce qui est de l'enregistrement des données: le conducteur ou la conductrice de bus a accès aux données, au même titre que

la direction. Ces données peuvent être consultées après coup. Le SEV voit dans cette analyse des données une réelle possibilité d'améliorer le style de conduite et de soutenir le personnel roulant. Mais en aucun cas ces données ne doivent être utilisées en vue d'introduire des mesures disciplinaires. En outre l'évaluation ne doit pas pouvoir se répercuter sur les salaires. Si de telles choses devaient arriver à la connaissance du SEV, nous interviendrons avec véhémence.

Nous soutenons toutes les mesures qui contribuent au développement du personnel, mais elles ne doivent pas avoir d'effets négatifs sur les conditions de travail et d'engagement des collaboratrices et collaborateurs concerné-e-s.

Christian Fankhauser est vice-président du SEV. Tu as une question ? Ecris-nous à journal@sev-online.ch.

SYNDICALISATION

« Le plus important, c'est d'être à l'écoute »



Fritz Haenni (à dr.), président de la section tpf, est un bon recruteur, mais la syndicalisation se fait par une forte présence collective sur le terrain.

Vivian Bologna
Vivian.bologna@sev-online.ch

Les membres recrutent les membres. C'est la devise invariable du SEV. Nous présentons ici les témoignages des meilleurs recruteurs de l'an dernier. Ils livrent leurs secrets.

Ce n'est pas vraiment une surprise, le meilleur recruteur 2019 est à chercher du côté de Genève, dans la section sev-tpg. Abdelnor Belguïdoun, conducteur de bus aux tpg a pu convaincre 43 collègues de rejoindre le SEV. «Il n'y a pas de recette toute faite. Chaque entreprise est différente. Mais pour moi l'écoute est très importante. Je suis à disposition des collègues. J'essaie de répondre à leurs interrogations et surtout si je n'ai pas la réponse, je me renseigne. Les réponses solides sont gages de crédibilité et de confiance.»

La force du SEV aux tpg et ailleurs : son taux d'organisation

Il a aussi dans ses bagages de solides formations, notamment sur l'image. «En tant que délégué syndical, on se doit d'être irréprochable sur le plan professionnel comme syndical.» Si l'écoute peut avoir lieu autour de la machine à cafés notamment, le bulletin d'adhésion est souvent signé en tête-à-tête car les nouveaux mem-

Valérie Solano, secrétaire syndicale encadrant la section sev-tpg appuie: «Notre travail de fond paye. Il y a de la cohérence dans nos revendications pour améliorer les conditions de travail du personnel. Nous sommes présents en permanence dans la vie de l'entreprise. Cela commence dès qu'un-e employé-e arrive aux tpg. Nous présentons les avantages d'être syndiqué-e. Ensuite, nous organisons des permanences dans tous les secteurs de l'entreprise, que ce soit dans les dépôts du personnel de conduite, dans les ateliers des service techniques, au sein de l'administration, etc... Au fond, lorsqu'une section se renforce c'est le talent de toutes et tous qui se déploie.»

Aux tpf, le président-recruteur Fritz Haenni

24 adhésions à lui tout seul. Fritz Haenni, président de la section tpf savoure et relati-

se: «Le travail de terrain paye. Je suis très présent avec les militant-e-s, mais je ne suis pas seul. Plusieurs collègue encadrent les nouveaux employé-e-s et souvent j'arrive après eux pour finir de les convaincre d'adhérer et comme j'ai une grande gueule, ça aide, se marre-t-il. Je prends des exemples concrets pour dire que là où le taux d'organisation est bas, la direction fait ce qu'elle veut. Notre force, c'est justement nos quelque 80% de taux d'organisation dans le secteur bus. Ainsi, on fait le poids. Pour convaincre, j'explique que c'est nous qui négocions la CTT et on est actifs dans la commission des horaires. On est mieux implantés dans l'entreprise qu'il y a cinq ans par exemple et ça paie. Nous sommes entendus par la direction. Dans le secteur du rail, on a encore du potentiel. C'est notre objectif. Nous y sommes actifs, nous obtenons des résultats pour les mécaniciens.»

Tu convaincs? Tout le monde y gagne

En 2020, le SEV s'est fixé comme objectif d'élargir son réseau de militant-e-s qui parviennent à convaincre des collègues d'adhérer au SEV.

Pour y parvenir il a revu son système de récompenses et valorise encore un peu plus ceux et celles qui syndiquent au moins trois collègues. «Dans la précédente campagne, on obtenait le même cadeau selon qu'on ait convaincu 11 nouveaux membres ou 9. Or, ce n'est pas du tout pareil! Désormais, chaque nouveau membre est récompensé à raison de 10 points. Les points cumulés donnent droit ensuite à des cadeaux à choix, en plus des 50 fr. habituels. Prenons un exemple: avec 30 points, je peux recevoir une veste soft-shell du SEV ou choisir plusieurs petits articles, comme un parapluie, une tasse ou une gourde. D'autres cadeaux qui ne sont pas dans le shop du SEV seront proposés comme cadeaux exclusifs.

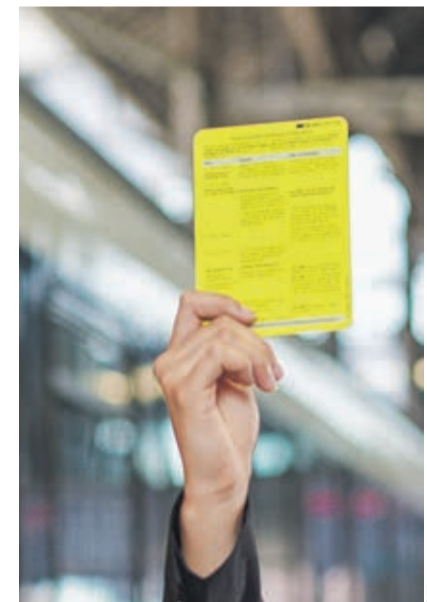
L'idée est de motiver encore plus et de valoriser le travail de conviction si précieux à notre organisation», explique Xenja Widmer, responsable du recrutement au SEV. La grande majorité des recruteurs et recruteuses syndiquent entre 1 et 3 membres par année.

A qui profite ce nouveau système? «Celui qui sait convaincre y gagne parce qu'il est valorisé, mais il y gagne aussi parce que si le taux d'organisation augmente, alors la force de frappe du SEV sera meilleure. Cela aura donc un impact sur les conditions de travail de celui qui a recruté, mais aussi sur les autres membres du SEV, ainsi que pour les travailleurs et travailleuses non syndiqué-e-s.

C'est une spirale positive qui profite à toutes et tous. Au fond, l'individu est donc au service de la cause collective.»



Les **résolutions** des sous-fédérations ZPV et LPV contre les **départs sans autorisation** (voir journal SEV N° 12) sont un succès: le 13 octobre les CFF ont informé la SEV-ZPV que les départs sans autorisation ne seraient pas poursuivis au changement d'horaires 2020/ 2021. Les évaluations du projet-pilote d'août 2020 n'ont pas montré de hausse de la ponctualité ni d'amélioration des correspondances à Sargans. Le projet-pilote s'est déroulé sur la ligne Interregio 13 Coire-Saint-Gall. Le SEV avait exigé l'arrêt de ce projet à courte vue pour des raisons de sécurité.



À l'avenir également, le personnel délivrera l'autorisation de départ.

Barbara Müller, députée PS au Grand conseil de Thurgovie, ne porte pas de masque dans les transports publics et refuse de présenter un certificat médical au personnel des trains qui la dispenserait de l'**obligation de porter un masque** pour des raisons médicales. Elle a déjà dénoncé trois **agents de train** pour coercition. Le SEV soutient fermement le personnel: «Le comportement de cette politicienne est absolument inacceptable», déclare le secrétaire syndical Jürg Hurni. «Le personnel des trains a le pouvoir d'expulser les passagers qui ne se conforment pas aux consignes.»

Tous les avantages des membres sur sev-online.ch/avantages

bres ne crient pas toujours sur les toits qu'ils sont syndiqué-e-s. Au-delà du travail de conviction, c'est le travail de négociations du SEV au sein de l'entreprise qui fait office de carte de visite. «Il est important d'expliquer que la force du SEV réside dans son taux d'organisation et dans la solidarité du travail syndical.»



LETTRE OUVERTE AU CONSEIL FÉDÉRAL

Aviation: « La quarantaine » péjore la crise

Elisa Lanthaler Les syndicats et associations de personnel ont écrit au Conseil fédéral pour lui demander de reconsidérer le système de quarantaine helvétique. «Les dispositions actuelles sont clairement un désavantage pour l'aviation et mettent inutilement en danger des dizaines de milliers d'emplois», relève Philipp Hadorn, président de SEV-GATA.

Alors que dans les pays voisins, l'obligation de quarantaine est levée après un test corona négatif à l'entrée, dans notre pays, toute personne entrant d'une zone à risque doit être mise en quarantaine pendant dix jours. «En tant que syndicats et associations de personnel, nous n'avons pas la prétention de juger quelles mesures sont efficaces et nécessaires pour protéger les passagers et les employés», précise Philipp Hadorn dans la lettre ouverte. Mais l'inégalité de traitement dans les différents pays et par rapport à d'autres formes de mobilité place clairement l'aviation suisse dans une situation de désavantage concurrentiel et aggrave encore la crise. Le Conseil fédéral est donc instamment prié de collaborer rapidement avec les pays européens pour mettre en place un «système de test et de quarantaine» approprié et aussi uniforme que possible.

Dans une lettre ouverte, les syndicats et les associations du personnel demandent également des mesures de soutien supplémentaires si l'aviation tarde à se remettre de la crise. «Il est important d'examiner en

temps utile s'il est judicieux de prolonger le chômage partiel dans l'industrie», explique M. Hadorn. Sinon, les entreprises risquent de devoir licencier prématurément du personnel dont elles seront à nouveau dépendantes dès que le secteur se sera remis de la crise. «Pour l'industrie aéronautique, la poursuite du chômage partiel basée sur les besoins et l'efficacité est une option, en particulier pour pouvoir conserver à long terme les employés «qualifiés» pour l'industrie aéronautique», déclare M. Hadorn.

La crise a déjà un impact dramatique sur les salaires - malgré les indemnités de chômage partiel. Cette mesure est d'autant plus dure pour les salariés avec des bas salaires. C'est pourquoi les représentants du personnel exigent que le remboursement des prêts ne soit pas une menace pour de nombreux employés. En outre, la sécurité de l'emploi devrait faire partie des conditions des contrats de prêt, conformément aux conventions collectives de travail.

Le Conseil fédéral devrait également examiner comment la formation de base dans les différents secteurs peut être adaptée afin de mieux faire face aux fluctuations. Philipp Hadorn pense ici, par exemple, à une formation de base commune pour les mécaniciens de locomotive et les pilotes, qui pourrait ensuite se conclure par une spécialisation pour le rail ou l'aviation. «De cette manière, la demande dans les deux professions pourrait être satisfaite avec plus de souplesse.»



Le 11 septembre les employé-e-s des aéroports de Zurich et Genève avaient manifesté pour leur emploi et les conditions de travail.

POLITIQUE SOCIALE

Echec du référendum contre la rente-pont

USS Le comité référendaire proche de l'UDC a échoué dans son offensive contre la prestation transitoire pour les chômeurs et chômeuses âgé-e-s. Une bonne nouvelle! Cette nouvelle prestation est en effet de toute urgence nécessaire.

En décidant la création de cette prestation transitoire, le Parlement avait choisi d'offrir une alternative à l'aide sociale à des personnes qui ont travaillé durant toute leur vie et se retrouvent sans emploi juste avant la retraite. Le modèle initialement proposé à cet effet a été élaboré par les partenaires sociaux et le Conseil fédéral. La crise du coronavirus a prouvé si besoin était que les salarié-e-s de plus de 50 ans sont souvent les victimes de licenciements économiques. De fait, les derniers chiffres du SECO montrent que le nom-

bre de personnes de plus de 60 ans au chômage a augmenté de 41 % par rapport à l'année dernière, une hausse qui est même de 45 % pour les plus de 55 ans!

La nouvelle prestation transitoire est dès lors une urgence pour les personnes concernées. Et c'est maintenant qu'elles en ont besoin! Il faut donc que le Conseil fédéral fasse tout ce qui est en son pouvoir pour que la rente-pont devienne réalité dès le 1er janvier 2021. Le gouvernement, l'Administration et le Parlement ont élaboré la loi nécessaire au pas de charge. Elle ne doit pas rester lettre morte durant des mois. Il est évident qu'il faut du temps pour une mise en œuvre concrète et une ordonnance sérieuse, néanmoins, l'entrée en vigueur du droit légal à la rente-pont doit et peut être fixée au 1er janvier 2021.

COMITÉ CENTRAL TS

Des projets CFF difficiles à avaler

TS Le comité central (CC) s'est réuni les 5 et 6 octobre 2020 à Vitznau pour la deuxième séance du comité central en 2020. Les thèmes principaux étaient les mesures d'économie répercutées sur le personnel, le développement du système salarial, ainsi que la réorganisation au trafic Voyageurs avec WEPplus.

Nous avons discuté en détails des revendications des CFF au sujet du développement du système salarial. Il ne faut pas vouloir faire des économies et personne ne devra être désavantagé. En outre on se demande comment les chefs vont répartir l'argent en réalité si l'évaluation du personnel est à l'avenir séparée de l'évolution salariale individuelle. Qui peut nous donner la garantie que cet argent sera réparti de manière équitable et qu'il n'y aura pas de décision arbitraire?

Il y a d'autres couleuvres qu'on veut nous faire avaler: ce sont les mesures d'économie sur le dos du personnel. En particulier la suppression de deux jours de vacances en 2021 et la suppression des mesures salariales pour tous, c'est à dire pas de progression liée au système pour les bas niveaux, sont un peu trop difficiles à accepter.

Réorganisation WEPplus

Les CFF sont confrontés à de nombreux problèmes, en particulier dans le trafic Voyageurs. Cela concerne la situation du matériel roulant qui est extrêmement critique en ce moment. Avec les sous-effectifs dans le domaine opératif de la maintenance des véhicules, il n'est pas si facile d'améliorer la disponibilité et la fiabilité de la

flotte. Les sous-effectifs parmi les mécaniciens de locs et les assistants-clientèle amènent des problèmes de qualité. Avec le projet WEPplus des jalons importants doivent être posés pour l'avenir de la division Voyageurs et pour renforcer les CFF. La clientèle perçoit la qualité des CFF mais pas celle des divisions. La nouvelle organisation doit amener une optimisation du trafic voyageurs afin de nous permettre d'atteindre l'objectif suprême, qui est de «maîtriser le rail à la division Voyageurs (BiG P)». La grande complexité due au caractère hétérogène des unités d'affaires du trafic voyageurs exige une optimisation de la structure de direction sur le plan de l'organisation.

Dès lors le conseil d'administration et la direction du groupe ont décidé de diviser la division Voyageurs en deux divisions. A l'avenir il y aura une «Division Marché P» et une «Division Production P». L'application se fera en deux étapes: la première au 1er janvier 2021 et la deuxième au 1er mai 2021. En accord avec P-RH une commission d'accompagnement sera mise sur pied avec des représentants des commissions du personnel concernées et des partenaires sociaux.

Recrutement des membres

Le recrutement des membres est une tâche importante des sous-fédérations et des sections. Le 11 novembre, les sous-fédérations TS, RPV et AS organisent une action de recrutement à la gare de triage Limmattal. Pour l'année 2021, 4 semaines de recrutement sont prévues. Elles se dérouleront les semaines 10, 24, 36 et 48.



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

INTERVIEW

« Les CFF ne doivent pas voir à court terme »

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Président du SEV, Giorgio Tuti porte un regard sévère sur la stratégie actuelle des CFF. Avec des transports publics qui sont une bonne partie de la réponse au réchauffement climatique, les CFF ont une excellente carte à jouer. L'entreprise doit rester attractive pour affronter ces défis. Les économies qu'elle envisage sur le dos du personnel sont un affront fait aux employé-e-s, estime Giorgio Tuti. Entretien.

La crise sanitaire liée au coronavirus a secoué et secoue encore la société et les transports publics. Nombre d'entreprises ne voient que les programmes d'économies pour garder la tête hors de l'eau. Le SEV ne l'entend pas de cette oreille et utilise chaque occasion, chaque rencontre avec des dirigeants d'entreprise pour défendre bec et ongles les intérêts du personnel et de manière plus large les transports publics. Giorgio Tuti est particulièrement critique envers les CFF et CFF Cargo. Il présente les positions du SEV, donne ses arguments et évoque aussi le contexte européen, lui qui préside aussi les cheminot-e-s européens au sein de l'ETF.

Giorgio, la crise sanitaire a touché de plein fouet les entreprises de transports publics. Les CFF veulent maintenant faire des économies. A priori, cela paraît logique...

En apparence, on peut partir du principe que la situation est tellement grave qu'il faut faire des économies drastiques. Les CFF ont en effet perdu énormément d'argent durant le 1er semestre 2020 puisqu'ils affichent un trou de 479 millions de francs, contre un résultat positif de 279 millions l'année précédente. Par contre, ils pourront obtenir une couverture partielle grâce aux moyens votés par les Chambres fédérales. Il est donc important maintenant de garder la tête froide et de ne pas avoir une vue à court terme. D'autres chiffres plaident en effet en défaveur d'une cure d'amaigrissement.

Lesquels ?

En 2019 et en 2018, les CFF ont connu d'excellents résultats. Dans leur communiqué sur le bilan 2019, ils ont affirmé « avoir battu tous les records en acheminant 1,3 million de voyageurs par jour (+5,8%) ». Le résultat du groupe s'est élevé à 463 millions de francs. En 2018, il était même supérieur au demi-milliard.

Outre ces résultats annuels positifs, les CFF peuvent compter sur des réserves, et pas des moindres. Selon le rapport annuel 2019, elles s'élèvent à 6,3 milliards de francs. Avec de tels montants, on ne peut pas prétendre être dans une situation catastrophique et demander au personnel de passer à la caisse.

Les CFF argumentent que l'entreprise doit faire un geste envers la politique et envers le reste de l'économie...

Le personnel a déjà contribué et de manière exemplaire à l'effort collectif et y contribue encore. Comme les autres secteurs déclarés essentiels, les transports publics ont garanti environ 80% de l'offre. Les trains des CFF ont continué de rouler même s'ils étaient presque vides.

Dans ce contexte, les économies sur le dos du personnel que prévoit la direction sont un affront fait aux employé-e-s. Dans les propositions d'économies, il y a en outre des éléments qui vont à l'encontre des intérêts de l'entreprise, comme le gel de la progression salariale. A l'heure où les CFF doivent être attractifs pour affronter le défi de leur structure démographique, on peine à comprendre une telle proposition.

La réduction des jours de vacances n'est pas mieux accueillie par les employé-e-s. Que devrait faire la direction pour se rapprocher de son personnel ?

Toutes les dernières enquêtes de satisfaction du personnel ont montré une baisse de la confiance envers la direction. Celle de cette année, avec le changement de directeur, donnera-t-elle de meilleurs résultats ? L'annonce des mesures d'économies sur le dos du personnel pourrait les influencer.

Pour revenir à la question, il est important de rappeler qu'un tiers des employé-e-s ira à la retraite ces prochaines années. Les CFF vont donc devoir recruter énormément de personnel. Il est donc impératif d'améliorer les conditions de travail et salariales.

Le gel de la progression salariale est un très mauvais signal à l'heure où de nombreux jeunes seront embauchés. Cette attractivité est néces-

saire pour garantir les activités centrales de l'entreprise, soit la garantie d'une exploitation de qualité et sûre. Tout ce qui fait le Service public auquel la population est très attachée. Pour avoir la maîtrise de l'exploitation, les CFF ont besoin d'un personnel motivé, bien formé et avec de bonnes conditions de travail et salariales. Ce n'est donc pas le moment de chercher le conflit avec le personnel, qui sait d'ailleurs se mobiliser lorsque la situation le requiert. Il y a deux ans, le SEV a fait descendre - rapidement - 1500 cheminot-e-s dans la rue lorsque les CFF voulaient déteriorer la CCT.

Avec la crise sanitaire, on parle énormément de changements de formes de travail et notamment du télétravail. La fréquentation des transports publics ne risque-t-elle pas de baisser ?

Peut-être, on ne sait pas réellement comment les habitudes de travail vont évoluer. Par contre d'autres paramètres sont plus tangibles. La question du réchauffement climatique a marqué les élections fédérales de l'an dernier. La défense de l'environnement reste et restera un des principaux défis sur le long terme. Dans ce contexte, les transports publics ont une immense carte à jouer. Ils sont une partie de la solution aux défis que pose le réchauffement climatique. Cette opportunité doit être saisie par les acteurs de la mobilité. C'est une chance sur le long terme et doit faire partie de la stratégie durable de la branche.

Ce phénomène ne concerne pas que la Suisse. Je le constate dans le cadre de la présidence de la section ferroviaire de l'ETF, la Fédération européenne des ouvriers du transport.

En Suisse, le rail fait partie de l'ADN. Penses-tu qu'il est tellement « normal » qu'on ne voit plus ses atouts ?

Peut-être bien. Mais ses atouts sont nombreux ! Et le potentiel est là, encore une fois en lien avec l'urgence climatique. La Commission européenne a décidé de faire de 2021 l'année européenne du rail.

Par ce biais, l'UE veut contribuer à la réalisation des objectifs du Green Deal en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre. L'UE entend atteindre la neutralité carbone d'ici 2050. Pour y parvenir, elle a pour objectif de se détacher des secteurs les plus polluants.

Les transports engendrent un quart des émissions européennes de gaz à effet de serre, Une proportion qui ne cesse de croître. La Commission européenne veut donc enrayer cette hausse par la promotion du train qui est le seul mode de transport de longue distance à avoir réduit ses émissions de gaz à effet de serre. Il est aussi resté performant économiquement.

Les CFF annoncent le retour des trains de nuit. N'est-ce pas le signe de leur bonne volonté ?

Oui et c'est une bonne nouvelle. Mais ce seul élément ne saurait suffire. Il est impératif que l'entreprise soit encore plus visionnaire ! Encore une fois, elle a des atouts énormes, dont un personnel très motivé. Elle doit saisir cette chance.

Cela passe aussi par une stratégie pertinente pour le transport de marchandises. Chez Cargo, pendant plus de 10 ans, les réorganisations se sont succédé à un rythme effréné sans succès. Et le projet à venir se résume à des attaques contre les conditions de travail du personnel.

Cargo est encore majoritairement dans les mains des CFF. Les attaques contre le personnel y sont pourtant plus élevées...

Les pertes de Cargo doivent être clairement atténuées par la Confédération et pas par le personnel ! En plus du gel des progressions salariales et des deux jours de vacances évoqués plus haut, la direction de Cargo veut plus de flexibilité: jusqu'à 40 heures en négatif doivent pouvoir être reportées en 2021 au lieu des 25 heures au maximum prévues par la CCT.

Nous rejetons fermement ces mesures d'économie. Le personnel Cargo a fourni des prestations extraordinaires durant le confinement et les conditions étaient difficiles. Beaucoup de collaboratrices et collaborateurs doivent sacrifier des jours de congé, entre autres à cause des sous-effectifs et des changements de dernière minute dans les tours, afin d'assurer la continuité de l'exploitation. Et ceci s'est parfois repercuté sur leur vie privée. Pour toutes ces raisons, nous combattons les attaques contre le personnel de manière décidée et énergique.



**COURRIER
DES LECTEURS**

CO2: une loi antisociale



**Jean-Claude Cochard, membre
VPT/MOB, ancien président de
l'Union syndicale vaudoise**

Malgré l'activisme des jeunes sous les fenêtres du Palais fédéral, la loi sur le CO2 a été acceptée par les parlementaires des deux chambres. Celle-ci n'empêchera pas la disparition de nos glaciers et coûtera très cher à la classe moyenne avec l'introduction de nouvelles taxes dissuasives, qui ne tiennent pas compte de la capacité contributive des individus. Les locataires et les petits propriétaires qui n'auront pas les ressources nécessaires pour l'assainissement de leur logement, se retrouveront peut-être à la rue et viendront grossir les rangs des gens déjà fragilisés par la pandémie actuelle.

Sous la coupole du Palais fédéral, l'essentiel a été sauvé aux yeux de la bourgeoisie. La place financière helvétique peut poursuivre ses activités offshore et la concurrence fiscale entre les cantons attire de nouveaux prédateurs. Les importateurs de véhicules peuvent toujours proposer des grosses voitures à essence. Les patrons d'entreprises seront bientôt les seuls à pouvoir voler, en jet privé, les taxes environnementales étant facturées à la clientèle.

La bourse du carbone est un leurre, qui permet aux pays producteurs d'énergie fossile de continuer à produire du CO2 à grande échelle. La Turquie, l'Iran, la Russie, la Chine, les USA, le Brésil et bien d'autres, utilisent les places financières pour blanchir les revenus du négoce des énergies sales qui aboutissent dans des paradis fiscaux, toujours présents, comme l'avait révélé un consortium de journalistes d'investigation, lors de la publication des «Panama papers»!

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 (édition romande), Tiemo Wylder

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

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

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

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

Le prochain journal paraîtra le 5 novembre.

Le délai pour les annonces est fixé au 26 octobre à midi, celui de l'agenda au 29 octobre à 10h.

ANGLE DROIT

Pourquoi faut-il établir les faits?



Service juridique professionnel SEV

Max ne comprend plus rien. Il a été appelé chez le chef et a dû se justifier concernant un événement. Il a été question d'établissement des faits et d'appréciation des faits. Max a simplement raconté ce qui s'est passé et il aimerait bien savoir ce que ces notions signifient.

Les faits ont par définition joué un rôle dans l'origine et le développement de l'histoire dont il est question. Juridiquement, les faits sont les événements qui se sont effectivement déroulés, sur lesquels on se base pour examiner un objet et déduire une conséquence

juridique concrète. Ainsi la détermination des faits est en réalité la précision du contexte. En clair, on posera des questions aussi longtemps que cela sera nécessaire pour savoir ce qui s'est réellement et exactement passé. Tout ceci est bien joli, se dit Max, mais il se demande ce qu'il pourra se passer ensuite.

Dans le meilleur des cas, on sait maintenant qui a fait quoi, quand, où, comment et pourquoi. Mais alors l'histoire pourrait être déjà terminée? Pas forcément, car un établissement des faits n'est pas juste réalisé comme ça, pour passer le temps. En général, on essaie d'établir si quelqu'un a fait quelque chose pour pouvoir lui imputer une quelconque responsabilité.

Un exemple: X travaille à la caisse. Cela fait partie de son travail de faire un décompte



RETRAITE ANTICIPÉE

Il faut cotiser à l'AVS même en cas de retraite anticipée

Je souhaiterais prendre ma retraite à 62 ans. Mon mari travaille encore. Dois-je encore payer des cotisations AVS?

Oui, en principe, vous êtes soumise à cotisations jusqu'à votre retraite ordinaire dans deux ans, même si vous percevez déjà la rente AVS. Toutefois, tant que votre mari exerce une activité lucrative et paie le double de la cotisation minimale, c'est-à-dire 992 francs ou plus, vous n'êtes plus tenue de verser des cotisations. Si cette réglementation ne s'applique pas, vos cotisations seront déterminées sur la base de la fortune conjugale et du revenu provenant des rentes. Pour un conjoint, les cotisations sont calculées sur la base de la moitié de la fortune et du revenu acquis sous forme de rentes multiplié par 20.

L'AVS ne sollicite pas automatiquement le paiement des cotisations AVS. Vous devez vous-même vous annoncer comme personne sans activité lucrative auprès de l'agence AVS compétente dans votre cas. Si vous ne le faites pas, vous courez le risque d'avoir une lacune de cotisations pouvant réduire votre rente de vieillesse. L'AVS constatera le non-paiement des cotisations au plus tard lorsque vous annoncerez que vous percevez votre rente. Elle réclamera alors le paiement des cotisations des cinq dernières années, y compris les intérêts moratoires.

Si vous décidez de retirer votre rente de façon anticipée, vous devez être consciente que la rente sera réduite. La diminution de la

rente est de 6,8 pour cent pour un an d'anticipation et de 13,6 pour cent pour deux ans d'anticipation, et cela à vie. De plus, elle affecte également la rente ultérieure du conjoint. La rente de la caisse de pension est également plus basse en cas de retraite anticipée. En outre, vous manquerez les dernières années qui sont généralement les plus rentables car il n'y aura plus ni cotisations d'épargne ni intérêts crédités. En règle générale, il n'est pas possible de continuer à cotiser dans la caisse de pension une fois qu'il n'y a plus d'activité lucrative. Vous n'êtes également plus autorisé à effectuer des versements dans le pilier 3a.

Suivant la situation financière, cela pourrait être supportable dans votre cas. Toutefois, une étude du Credit Suisse a montré que le revenu de remplacement provenant de l'AVS et de la caisse de pension n'atteint même pas 50 pour cent du revenu lucratif antérieur, même pour les personnes à revenu moyen. Pour conserver le niveau de vie antérieur, il faut au moins 80 pour cent ou plus du revenu antérieur. Avec la retraite anticipée, le revenu de remplacement est encore plus bas.

Une alternative intéressante à la retraite anticipée est la réduction progressive du temps de travail. Le cas échéant, l'activité peut être poursuivie au-delà de l'âge normal de la retraite si l'employeur le souhaite. Cela vous permet d'ajourner les rentes de l'AVS et de la caisse de pension et d'améliorer ainsi vos prestations. Vous pourrez alors aussi conti-

de caisse le soir et d'apporter l'argent au bureau qui effectue les versements. L'argent remis correspond toujours au décompte. Mais voilà qu'Y dit à leur supérieur hiérarchique que X prend souvent de l'argent dans la caisse. X est donc accusé de vol. Il s'agit maintenant de poser suffisamment de questions pour déterminer ce qu'il y a de vrai dans les déclarations d'Y. Les décomptes de caisse vont être contrôlés et X sera questionné ainsi que d'autres témoins. Au final, il s'avère qu'Y a menti et qu'X a toujours été correct. X reçoit les excuses de son supérieur et Y doit assumer les conséquences, au niveau de son poste de travail et sur le plan pénal.

Max se demande ce que tout cela signifie. Pour lui, il est bien clair que quelqu'un ne peut être puni que si des preuves sont établies, et si la personne ne peut pas expliquer son action en présentant de bonnes raisons.

Si quelqu'un veut faire valoir ses droits, il doit pouvoir prouver sa bonne foi ou autrement dit, si quelqu'un veut accuser quelqu'un d'autre d'une faute il doit pouvoir prouver cette faute. Cela ne suffit pas de croire que quelque chose s'est passé. Et si quelqu'un est accusé d'avoir commis un acte répréhensible, il doit pouvoir se tranquilliser s'il est persuadé qu'il existe un contexte pouvant le disculper.

Concrètement, au niveau du droit du travail, ceci signifie qu'un employeur, avant de prononcer une sanction, doit clarifier si l'histoire qu'il a entendue ou vue est bien vraie, ou si de bonnes raisons existent pour expliquer un agissement ou un manquement. Il ne suffit pas de traiter chaque comportement erroné en appliquant une mesure. Le comportement incriminé doit être documenté et prouvé, et la personne concernée doit aussi pouvoir s'exprimer. Ensuite seulement, la mesure en question sera juridiquement correcte.

Maintenant Max comprend pourquoi il a été questionné, et il est soulagé d'avoir pu raconter sa vision des choses. Son chef a compris pourquoi il avait commis cette erreur idiote. Une réprimande est justifiée car la faute a été prouvée. Mais Max et son chef se sont mis d'accord sur divers éléments qui soutiendront Max à l'avenir, et qui lui éviteront certainement de commettre d'autres erreurs du même type.

nuer à verser des cotisations dans le pilier 3a, fiscalement avantageux.

Pour que votre retraite soit réussie, vous devriez commencer à la planifier tôt. Daniel Huguenot de l'agence générale Fribourg ou un autre spécialiste des assurances de l'équipe de conseillers du SEV d'Helvetia se feront un plaisir de vous aider à trouver la solution optimale pour vous. Vous trouverez de plus amples informations sur le site Internet www.helvetia.ch/sev.



Daniel Huguenot de l'agence générale de Fribourg

En partenariat avec

helvetia
Votre assureur suisse

Une belle tradition grisonne: nous aimons aussi faire plaisir

Profitez maintenant de 6 mois d'assurances complémentaires gratuites et ensuite d'un rabais de 10% par mois.

Calculer la prime:
oekk.ch/sev



L'assurance
à l'esprit grison.

ÖKK

Sections

27.10

Retraités TL, Métro, Ville de Lausanne et LEB

Malgré cette année difficile, le comité a décidé de garder le repas chasse avec toutes les garanties concernant le Covid 19. Il se fera au restaurant de la Fleur de Lys à Prilly, le 27 octobre 2020, à 11h30 pour l'apéritif. Prix : membre 70.-, non-membre 80.- (boissons non comprises). Délai d'inscription, le 24 octobre 2020. Transport par le LEB à partir du Flon toute les 15 minutes ou places de parcs à proximités. Renseignements: Dorothée Noirat: 079/203.19.62 ou 021/634.43.69 (répondeur) ou si pas de réponse, le président Daniel Jeanjean au 079/775.71.26.

Pour le comité, Rosset Yvan

29.10 ANNULATION
PV Vaud

Suite à l'évolution de la pandémie du Covid-19 et aux nouvelles directives fédérales et cantonales, le comité de la section a pris la décision, avec regret, d'annuler l'assemblée des membres du jeudi 29 octobre prochain.

Notre souhait était, une fois cette année, de vous rencontrer, toutefois, la protection de la santé de nos membres étant prioritaire, nous avons dû nous résoudre à cette décision.

Le comité

7.11

Travaux Arc Jurassien

Assemblée générale d'automne au Restaurant Bahnhof Brugg à 10h15, à côté de la gare. A l'issue de l'AG, le comité a le plaisir de vous offrir un repas. Suivez les dernières règles sanitaires! Veuillez vous inscrire auprès du secrétaire Daniel Hauri au 079/225 46 82 ou daniel.hauri66@bluewin.ch. Merci d'avance.

14.11

Travaux Arc lémanique

L'assemblée générale d'automne aura lieu dès 10h15 au Buffet de la Gare à Martigny. Port du masque recommandé. Suivez les dernières règles sanitaires! Thèmes: élections, jubilaires.

18.11 ANNULATION
VPT tpf

Suite à l'évolution de la pandémie du Covid-19 et aux nouvelles directives

fédérales et cantonales, le comité a pris la décision, avec regret, d'annuler l'assemblée générale d'automne.

18.11

PV Fribourg

C'est avec plaisir que votre comité vous invite à la traditionnelle assemblée d'automne de la section à 10h30 à l'Auberge de la Gare de Grolley. Cette invitation est susceptible de changer suivant l'évolution sanitaire. Vous êtes priés de retirer vos agendas auprès du caissier, Charly Savary, dès votre arrivée. Les dispositions légales en matière de prévention du coronavirus seront appliquées lors de l'assemblée et lors du repas. Veuillez, s'il vous plaît, vous y conformer. L'ordre du jour sera sur les tables. A l'issue de l'ordre du jour, notre collègue **Roland Schwager**, président central de SEV-PV, répondra à vos questions lors d'un exposé interactif portant sur l'actualité syndicale en général et les questions de retraite en particulier. **Repas dès 12h30**: salade de saison, paupiettes de bœuf avec cornes d'abondance, pommes mousselines et légumes, glace cannelle et compote de pommes. Le repas, les eaux minérales sur les tables et les cafés sont pris en charge par la section. Le vin et les autres boissons sont à payer directement au personnel du restaurant.

Inscriptions jusqu'au 8 novembre à midi dernier délai, avec votre conjointe/conjoint à Jean-Louis Scherz, soit par e-mail : jlscherz@bluewin.ch ou tél./SMS au 079 252 02 51.

Au plaisir de vous accueillir Le comité

Commission centrale (CC) a donc dû décider de repousser ad interim des sièges pour la période du 1er janvier au 21 mai 2021, sur proposition de la Commission de gestion (CG): Ueli Müller et Laurent Juillerat entrent à la CC où ils rejoignent le PC, René Schnegg et Roger Maurer. Au comité SEV, René Schnegg occupe le 2e siège (Roger Maurer reste suppléant). A l'USS, Gilbert et René seront les délégués VPT; Marc-Henri Brélat et Eric Russi demeurent membres de la branche pensionné-e-s jusqu'à la prochaine édition. La CG est composée des sortants Raffaele Ferrari et Killian Trachsel. Philippe Chambovey est démissionnaire, mais reste en fonction jusqu'à l'AD.

Bart Alice; 1931; cuisinière, Brugg BE, PV Biel-Bienne.

Bassin Gilbert; 1934; chef de service d'exploitation, Lausanne, PV Vaud.

Castella Théodore; 1926; Genève, PV Genève.

Claivaz Roland; 1924; inspecteur, Petit-Lancy, VPT tpg.

Eggs Martial; 1931; conducteur d'auto, Petit-Lancy, PV Genève.

Mertenat Albert; 1929; mécanicien, Delémont, PV Jura.

Rochat Rina; 1928; veuve de Gilbert, Chavannes-près-Renens, PV Vaud.

Rouvinez Roland; 1929; chef de district, Brig, PV Valais.

Stotzer Ulrich; 1926; chef de service, Büren an der Aare, PV Biel-Bienne.

Willen Berthe; 1923; veuve de Christian, La Sagne NE, PV Neuchâtel.

DÉCÈS

Ansermot André; 1956; inspecteur/chef de groupe, La Tour-de-Peilz, VPT TL.

ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉ-E-S RPV

Sous-effectifs dans le viseur

Karin Taglang
journal@sev-online.ch

Même lieu, autre saison: l'assemblée des délégué-e-s RPV s'est déroulée comme les années précédentes au Seehotel Bönigen mais en octobre. Les sous-effectifs chez le personnel sont un thème majeur.

Beaucoup de choses ne sont pas comme d'habitude cette année, et l'assemblée des délégués de la manœuvre (RPV) n'a pas dérogé à cette règle. Comme toutes les autres assemblées des délégués, celle de la RPV a dû être repoussée.

La conférence des présidents s'est réunie le matin sous la direction du président central Hanspeter Eggenberger (voir ci-dessous), puis ce fut au tour de l'assemblée des délégués l'après-midi. Comme à l'accoutumée les délégués ont procédé aux élections. Mais avant cela, le président central a remercié Bruno Kirchhofer qui s'est retiré de la commission centrale après 13 années de bons et loyaux services. Ensuite les élections ont débuté: Hanspeter Eggenberger a été réélu à l'unanimité en tant que président central, Fabio Winiger en tant que secrétaire central et Christian Eichenberger en tant que successeur de Bruno Kirchhofer dans la commission centrale.

En outre Daniel Purtschert, Fritz Zimmermann et Roger Amsler ont été désignés, également à l'unanimité, pour siéger dans la commission de gestion. Les délégués ont de plus élu en tant que représentants régionaux Juri De Biasi pour le Tessin et Frédéric Monnier pour la Suisse romande. Jose Antonio Leis Martinez est devenu le représentant de la RPV dans la commission de migration et Giuditta Purtschert continuera de représenter la RPV dans la commission des femmes. Et pour finir, tous les délégués CCT ont été réélus à l'unanimité.



Bruno Kirchhofer s'a passé 13 années à la commission centrale.

Après les élections et les votations sur les affaires statutaires, le secrétaire central Fabio Winiger a présenté le rapport annuel de l'année passée. Il a rappelé les principales activités liées à la célébration du centenaire du SEV auxquelles la RPV également a participé. En ce qui concerne la profession proprement dite, pour la RPV l'année 2019 s'est déroulée principalement sous le signe du système de radio défaillant «Lisa». Les problèmes persistent aujourd'hui encore. Ensuite le président central Hanspeter Eggenberger a évoqué le thème de l'année de congrès 2021. Etant donné que la situation concernant les grandes manifestations reste incertaine à cause du coronavirus, les délégués de la RPV n'étaient pas certains que ce soit une bonne idée de planifier le congrès SEV en mai 2021. Daniel Purtschert a plaidé pour faire un congrès «en bonne et due forme ou pas du tout».

Avant qu'Hanspeter Eggenberger ne clôture cette assemblée des délégués, il a encore fallu voter sur une modification du règlement de gestion, au sujet de l'élection des délégués CCT. Les délégués ont accepté les modifications à l'unanimité avant de se rendre à l'extérieur pour profiter de l'apéro au bord du lac.

Priorité à la sécurité au travail

La composition de la conférence des présidents a été réduite à son minimum, coronavirus oblige. Dans son introduction, le président central, Hanspeter Eggenberger, demande à l'assemblée de se conformer aux règles sanitaires. Un hommage silencieux est rendu aux collègues décédés l'an dernier. Il a été question de pénurie de personnel. Les médias ne parlent que du manque de mécaniciens de loc. Mais le problème se pose dans toutes les divisions, en particulier au sein de la manœuvre et ce depuis des années.

Les négociations avec les CFF sur le développement du système salarial ont débuté le 19.8.2020. Les thèmes concernés sont chauds. On y discute des revendications telles que la séparation de l'évaluation du personnel de l'évolution salariale individuelle, l'intégration des mécaniciens dans la courbe de salaire et le développement du système salarial.

Au dernier moment sont venues s'ajouter les mesures d'économies sur le dos du personnel. Le SEV veut

d'abord discuter du système salarial, a estimé la vice-présidente du SEV Barbara Spalinger.

Le recrutement reste une priorité, en particulier pour augmenter le taux d'organisation qui permet de peser dans les négociations de la CCT CFF Cargo. Celle-ci veut une CCT propre avec des conditions péjorées et réaliser des économies. Les membres du SEV sont appelés à poursuivre leurs efforts pour recruter de nouveaux membres. La RPV va organiser des journées de recrutement.

Dans les sujets de préoccupation prioritaires, on trouve: les conditions de travail et la motivation, l'annulation des tours, le mauvais climat de travail dans les équipes. Certains points sont en cours de clarification.

La charge de travail a beaucoup augmenté. On craint un impact des sous-effectifs sur la sécurité du travail. La RPV appelle les collègues à donner la priorité à la sécurité, et à dire non et à utiliser les jours de congé pour ses propres loisirs. rpv-sev

UNICEF – OMS

Quelques pas en faveur de l'enfance que le coronavirus risque d'anéantir



frg / agences
francoise.gehring@sev-online.ch

Selon les nouvelles estimations sur la mortalité publiées par l'Unicef, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et d'autres agences de l'ONU, le nombre total de décès entre 0 et 5 ans est descendu plus bas que jamais en 2019: il y a eu 5,2 millions de décès, soit pratiquement 60% de moins par rapport aux 12,5 millions affichés en 1990.

Entre 1990 et 2019, le pourcentage global de mortalité infantile a diminué d'environ 60% pour les enfants de moins de 5 ans, par contre leur taux de pauvreté a augmenté de 15%. Il y a 1,2 milliard d'enfants pauvres dans le monde selon les données présentées à l'occasion du 30ème anniversaire du *World Summit for Children*. Cette augmentation de 15% est calculée sur cette même période de 30 ans. Ces chiffres ont été commentés par la directrice générale de l'Unicef Henrietta Fore qui, tout en soulignant «les résultats obtenus ces 30 dernières années» au sujet de la réduction de la mortalité chez les enfants, a également lancé un avertissement sur la manière dont le coronavirus «pourrait obliger à

faire marche arrière». Les analyses de l'Unicef et de l'OMS révèlent que la pandémie a provoqué des perturbations et interruptions de services sanitaires nationaux lourdes de conséquences. Elles menacent de faire partir en fumée des dizaines de progrès durablement acquis. Par exemple au Cameroun, pays dans lequel un nouveau-né sur 38 est mort en 2019, l'enquête de l'UNICEF a montré que les services essentiels de soins néonataux, d'examen anténatal, de soins obstétricaux et de soins postnatals étaient perturbés à 75 %, selon les estimations.

En mai, la première modélisation réalisée par l'Université Johns Hopkins a montré que près de 6000 enfants supplémentaires risquaient de mourir chaque jour en raison des perturbations liées au coronavirus. La directrice de l'Unicef n'a pas mâché ses mots: «Si on refuse aux enfants l'accès aux services sanitaires parce que le système est surchargé, et lorsque les femmes ont peur d'aller à l'hôpital à cause des risques de contamination, ces personnes deviennent aussi des victimes du coronavirus. Sans investissements immédiats pour relancer les systèmes et les services sanitaires en difficulté, des millions d'enfants de moins de cinq ans et avant tout de nouveau-nés seront en danger de mort.» Le directeur général de l'OMS la rejoint dans ses déclarations: «Le fait que les enfants n'ont jamais

été aussi nombreux à vivre jusqu'à leur premier anniversaire montre ce que nous sommes capables d'accomplir lorsque le monde place la santé et le bien-être au cœur de ses interventions. Nous ne devons pas laisser la pandémie de COVID-19 anéantir les progrès remarquables que nous avons enregistrés en faveur des enfants de la génération actuelle et des générations à venir. C'est le moment d'employer des méthodes qui ont fait leurs preuves pour sauver des vies et de continuer à investir dans des systèmes de santé plus solides et plus résilients.»

On peut lire dans le rapport que, parmi les succès des politiques de l'Unicef durant les trente dernières années, si l'on a enregistré avec satisfaction une prolongation de l'espérance de vie dans de meilleures conditions de santé, on a aussi constaté que le nombre d'enfants qui n'ont pas accès à l'école primaire a baissé pour passer de 100 millions en 2000 à 59 millions en 2018. «Toutefois ces résultats sont encore fragiles et les droits des plus petits sont menacés par les problèmes tels que les inégalités, les changements climatiques, les conflits en cours.» Et aujourd'hui s'y ajoutent encore la crise du coronavirus avec toutes les restrictions, les confinements et les fermetures d'écoles qui éloignent les enfants de leurs instituteurs, de leurs amis, de la communauté et les exposent à des risques ma-

jeurs de violence, d'abus et d'exploitation. Pour Henrietta Fore, «beaucoup d'entre eux sont victimes de trafics, d'abus et d'exploitations en tout genre, mais d'autres sont sans statut migratoire officiel et ils n'ont pas accès à l'instruction ni à une assistance sanitaire. A cause de la pandémie ce sont des milliers d'enfants qui pourraient mourir chaque jour si ce fléau continue d'affaiblir les systèmes sanitaires et de perturber les services. Si nous n'agissons pas maintenant, nous risquons non seulement de causer des dommages irréversibles pour leur développement social et émotionnel, leur apprentissage et le comportement d'une génération entière, mais nous risquons aussi de reculer de 30 ans.»

Enfants réfugiés

L'année dernière, environ 1% de la population mondiale a été contrainte de quitter son pays d'origine à cause de conflits, de persécutions et de violations graves des droits de l'homme. A fin 2019, 79,5 millions de personnes, dont environ 40% d'enfants, ont fui. Selon les estimations de l'UNHCR, le nombre de réfugiés a augmenté de presque neuf millions par rapport à l'année précédente, et la crise du coronavirus provoquera très certainement une hausse supplémentaire.



PORTELLA DELLA GINESTRA

Matilde Rosselli

C'était un beau jour, le 1er mai 1947 à «Portella della Ginestra» à l'intérieur des terres, près de Palerme. Ce jour-là, le gang du criminel Salvatore Giuliano se rend coupable d'une tragédie sans nom. Quelque 2000 travailleurs et paysans de la Piana degli Albanesi s'étaient réunis dans la plaine de Portella della Ginestra (entre les monts Pizzuto et Ko-

meta) pour célébrer la fête des travailleurs, fêter la victoire du Front populaire (l'alliance entre le Parti communiste et le Parti socialiste vainqueur des élections régionales le 20 avril) et manifester contre le latifundisme et en faveur de l'occupation des terres. Les hommes de Salvatore Giuliano tuent 11 personnes et en blessent 27

grièvement. Le mémorial de Portella della Ginestra est une œuvre de land art, un monument arrangé de manière naturelle. Il se trouve dans le hameau homonyme de Piana degli Albanesi. Le lieu prend le nom des fleurs sauvages qui y bourgeonnent au printemps, les genêts. C'est un lieu de mémoire et de force.

QUIZ

As-tu bien lu ton journal?

1. A combien s'élève le bénéfice des CFF en 2019?

- a. 500 millions
- b. 463 millions
- c. 50 millions

2. Que veut faire l'Union européenne pour diminuer les émissions européennes de gaz à effet de serre?

- a. Promouvoir le train
- b. Rien. Le réchauffement climatique n'existe pas
- c. Réduire les axes routiers de moitié d'ici 2050

3. Combien de nouveaux membres le meilleur recruteur de 2019 a-t-il convaincu de rejoindre le SEV?

- a. 48
- b. 43
- c. 41

4. Quelle est la proportion de billets vendus en libre-service par les CFF en 2019?

- a. 85%
- b. 87%
- c. 90%

Pour participer, merci de nous envoyer tes réponses d'ici le **mercredi 28 octobre 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 **chèques REKA d'une valeur de 40 fr.**

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

La solution du concours N° 14 : c/b/a/d

René Zbinden, Nidau, membre de la PV Biel-Bienne, remporte **des bons d'achat de livres d'une valeur de 40 fr.**

SUR LES TRACES DE ...

Andreas Marti, superviseur chez Swissport



Dehors par tous les temps, Res Marti fait un travail fatigant et stressant mais passionnant.

Karin Taglang
zeitung@sev-online.ch

Comme beaucoup, les employé-e-s de la branche du trafic aérien souffrent de l'énorme insécurité découlant de la pandémie du coronavirus. Andreas Marti, superviseur des services au sol chez Swissport, est au chômage partiel depuis des mois. Cette situation est lourde à porter. Toutefois cela lui donne plus de temps pour son travail au sein de la délégation de négociations de SEV-GATA

Le grounding de Swissair, les attaques du 11 septembre, la création de Swiss et maintenant la crise du coronavirus – Andreas (Res) Marti a vécu presque tous les événements importants de l'aviation suisse en tant que collaborateur des services au sol. Il travaille dans la branche depuis 1987, d'abord engagé chez Swissair puis chez Swissport. Il y est resté jusqu'à aujourd'hui, même si la situation est plus qu'incertaine actuellement chez Swissport et que le personnel est au chômage technique depuis des mois.

Moments historiques

Est-ce que tout était mieux avant? Peut-être... « En tout cas les services au sol étaient intégrés dans la compagnie Swissair lorsque j'ai commencé en 1987 en tant que collaborateur de piste », se rappelle Res. « C'est seulement après le grounding il y a presque 20 ans que les différents secteurs ont été externalisés. C'est ce qui a donné naissance à des entreprises telles que Swissport, SR Technics ou Gate Gourmet. » Dans le domaine syndical aussi, Res a pu assister à un moment historique: il faisait partie du comité de la fédération du personnel Push qui, en 2017, a été intégrée dans la section SEV-GATA. « Depuis lors, je siège au comité de SEV-GATA ainsi que dans la délégation de négociations avec Swissport. »

Dures négociations

Concernant ses expériences en tant que membre de la délégation de négociations, il se rappelle des négociations CCT de 2018 pour l'aéroport de Zurich et du succès obtenu. « L'un des éléments importants est toujours d'aller trouver les membres et de leur demander quelles sont leurs principales attentes. Ceci a permis d'établir des revendications que nous avons présentées aux négociations », explique-t-il. « Nous n'étions pas satisfaits du

premier résultat des négociations, pas plus que nos membres, donc ce résultat a été rejeté. Et c'est là que la lutte a commencé! » SEV-GATA s'est engagé dans une dure bataille et a pu gagner de nombreux nouveaux membres durant cette période. Au final, le résultat présenté était bon. Cette expérience positive donne du courage à Res pour les négociations difficiles en cours actuellement avec Swissport sur le thème de la crise du coronavirus. « Au fil des années, j'ai appris qu'en étant tenace on peut obtenir gain de cause », déclare-t-il.

Même si les fronts se sont durcis et que le personnel de Swissport se trouve face à un avenir incertain, Res continue à travailler avec plaisir. « Bien sûr que beaucoup de choses ont changé mais dans le fond, le travail est resté le même. Et je le fais toujours volontiers. » Depuis 1992, Res occupe un poste de superviseur. Il est responsable d'organiser les divers teams et doit s'assurer que chaque instrument soit utilisé correctement par les bonnes personnes. « Je dois avoir une vue d'ensemble constante et tout mettre en oeuvre pour respecter les délais prescrits. Dans le domaine de l'aviation, le principe « safety first » est de mise. » Le travail doit être fait minutieusement et consciencieusement. La manutention autour d'un avion pour le préparer au décollage est un travail exigeant: « On est dehors par tous les temps, le travail par équipe est fatigant, le début du travail est souvent avant 6 heures du matin, et les 15 dernières minutes avant le décollage peuvent s'avérer très stressantes », explique Res. « Par exemple, je dois contrôler pour chaque valise si le passager est bel et bien monté dans l'avion, sinon je dois ressortir sa valise à la dernière minute. »

Quotidien varié

Pendant toutes ces années, Res a acquis toutes sortes de qualifications et peut faire la manutention de n'importe quelle machine, du plus petit avion à hélice au A380. C'est aussi quelque chose qu'il apprécie dans son travail: « Aucune journée ne se passe comme la veille », nous dit-il. « Lorsque j'arrive le matin, je ne sais pas encore ce que je vais faire de ma journée. » La bonne entente avec les collègues et l'esprit de camaraderie lui plaisent aussi beaucoup. C'est pour cela qu'il s'engage très volontiers au SEV pour défendre ses collègues et leurs conditions de travail communes, même si ce n'est pas toujours facile.

Justement en ces temps difficiles, le syndicat est la seule vraie sécurité pour le personnel du trafic aérien.

INFLUENCE POLITIQUE

Micha Dalcol

