



SEV N°18

Le journal du Syndicat du personnel des transports



FEMMES

Violences subies au travail

▶ p. 5

EDITO DE CHRISTIAN FANKHAUSER, VICE-PRÉSIDENT

Touche pas à mon bonus

Le monde des transports publics traverse une zone de turbulence sans précédent. Si l'affaire CarPostal en est le détonateur, les subventions excessives perçues par BLS et les transports publics lucernois (VBL) jettent le discrédit sur l'entier de la branche. Chez BLS, le CEO en a fait les frais avec un petit parachute doré au passage. Le conseil d'administration s'en tire pour l'instant à bon compte. Cela pose des questions légitimes concernant le mode de gouvernance de l'entreprise et la représentativité des membres du CA.

Ces affaires mettent en lumière les lacunes de surveillance des comptabilités d'entreprise. L'Office fédéral des transports assure avoir repris le taureau par les cornes

pour en améliorer le contrôle.

Il envoie aussi des messages clairs en portant plainte – principalement pour fraude – contre les responsables de BLS et de VBL. La Confédération et les cantons exigent en outre le remboursement des subventions perçues en trop. Des conventions de remboursement sont en train d'être élaborées.

Au SEV, nous souhaitons que toute la lumière soit faite et que les responsabilités soient clairement établies. Il en va de la crédibilité de la branche et des entreprises. Le personnel pâtit des dégâts d'image occasionnés par ces affaires alors que son travail exemplaire permet de garantir des prestations de qualité au service des usagers.

Dans ce contexte, il est à craindre que les entreprises ne

fassent supporter au personnel les dégâts financiers découlant de ces affaires. Une telle hypothèse est inconcevable et le SEV s'y opposera par tous les moyens.

De telles idées seraient d'autant plus scandaleuses que ces subventions indues ont eu un impact positif sur les résultats des entreprises concernées, permettant à certains dirigeants de toucher au passage quelques intéressants bonus.

Bonus auxquels très peu renoncent au sein d'entreprises de la Confédération, ou proches d'elle, en cette année de pandémie. Pourtant, ces mêmes heureux bénéficiaires de bonus sont les premiers à serrer les cordons de la bourse lors des négociations salariales, voire à demander des sacrifices aux employés-e-s.

Crise

Joindre les deux bouts, au chômage partiel, avec 2500 francs par mois

2

CFF

Le manque de mécanicien-ne-se se répercute sur les répartiteurs

3

TPG

Après les graves dysfonctionnements, la mise à l'écart de la RH suffit-elle ?

4

Des APG pour les parents

L'école ou la crèche ferme ses portes à cause de la pandémie ? Les enfants sont mis en quarantaine ? Un vrai casse-tête pour les parents ! Si les solutions de garde des enfants disparaissent ainsi, les parents ont non seulement le droit de s'occuper de leurs enfants, c'est même leur devoir légal. Les employeurs doivent les libérer à cette fin, même en cas de télétravail lorsque celui-ci n'est pas conciliable avec la garde des enfants. Mais il n'est pas clair s'ils doivent verser le salaire de l'employé-e pendant ce laps de temps. Beaucoup d'entre eux ignorent que dans ce cas de figure, ils ont droit à des allocations pour perte de gains (APG). Il leur suffit de le demander auprès de la caisse de compensation AVS. C'est ce qu'a rappelé l'USS le 27 novembre.

Champion d'Europe

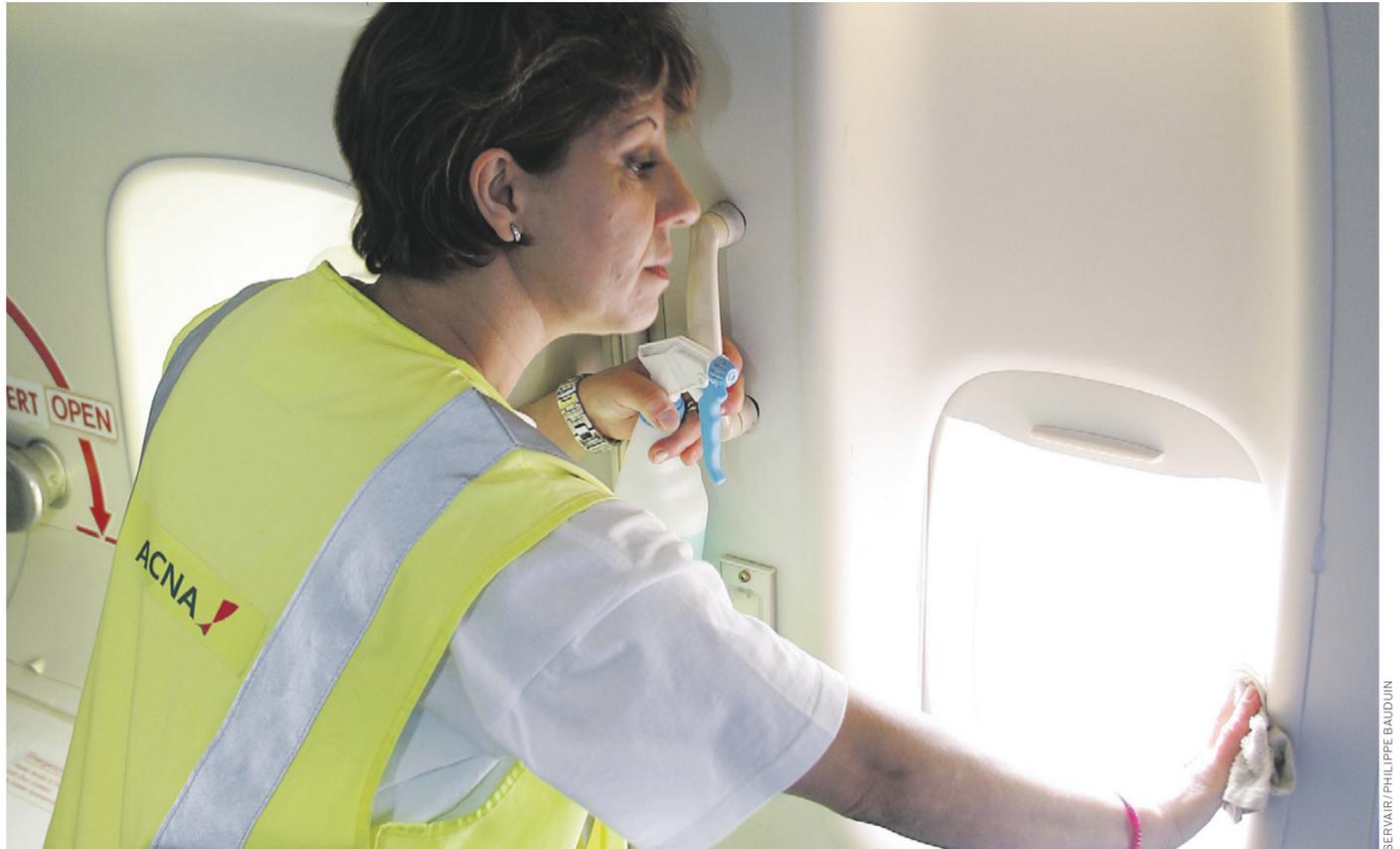
En 2019, avant le Covid, les Suisses gagnaient du terrain sur le plan ferroviaire. En moyenne, chaque helvète a voyagé en train 74 fois, soit plus qu'en 2018 avec 71 voyages et plus que dans tout autre pays d'Europe. Nous avons également défendu notre titre de champion d'Europe en termes de distance : chacun d'entre nous a parcouru en moyenne 2505 kilomètres en train - selon les chiffres d'Eurostat.

Conseil lecture

Une BD - Un train d'enfer - raconte comment avec le réseau ferré SNCF ouvert à la concurrence depuis le 1er janvier 2020 les cheminots trinquent et les usagers-clients pestent. Une enquête dessinée sur la SNCF et la privatisation du rail, Erwan et Gwenaël Manac'h, Editions la ville brûle, 2020, 131 pages, 30fr.30.

De plus en plus riches

La richesse des ultrariches de la planète a bondi de 14,6% à 10200 milliards de dollars entre fin 2017 et juillet 2020, révèle UBS dans une étude. En 2020, les avoirs des 300 personnes les plus riches de Suisse ont augmenté de 5 milliards de fr. pour atteindre 707 milliards selon *Bilanz*. Un record. Top 5, le patrimoine familial des Blocher - 15 à 16 milliards - qui a augmenté d'environ 4 milliards en un an.



L'impact de la baisse du trafic aérien est double sur les revenus des nettoyeuses en raison des RHT et de la diminution des indemnités.

CHÔMAGE PARTIEL

Joindre les deux bouts avec 2500 fr.

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

La crise sanitaire a cloué les avions au sol condamnant les employé-e-s au chômage partiel, synonyme de baisse drastique du pouvoir d'achat. Selma, nettoyeuse chez ISS, et ses collègues tournent avec 2500 fr. par moi depuis cet été. Témoignage.

Selma (prénom d'emprunt) travaille depuis de nombreuses années chez ISS Facility Services à l'aéroport de Genève. Pour son travail de nettoyeuse - principalement les avions - son salaire brut dépasse à peine les 3900 francs. En temps normal, elle peut donc compter sur un salaire net de 3200 fr. auxquels viennent s'ajouter 500 à 600 fr. par mois d'indemnités de travail du dimanche et de nuit. « Avec la crise, mon salaire net a chuté à 2500 fr. en raison du chômage partiel et de la perte de 20% du revenu qui en découle et les indemnités ont fondu comme neige au soleil puisqu'avec la baisse du trafic aérien, il n'y a guère plus de travail de nettoyage à effectuer. On vient travailler parfois pour 20 minutes ou une heure. Je touche donc à peine 200 fr. d'indemnités qui couvrent à peine les frais des trajets. »

« On enlève le superflu »

La baisse de salaire a été progressive. Jusqu'à fin juin, ISS a payé l'entier du salaire malgré le chômage partiel. Mais depuis le 1er juillet, les nettoyeuses d'ISS doivent compter chaque franc. « On a évidemment des frais fixes comme le loyer, l'assurance-maladie. Si on oublie ces factures, elles, elles ne vous oublient pas, rappelle Selma. Alors on commence à enlever le superflu comme la manucure. On regarde si on

trouve un abonnement de téléphone moins cher. Et si ça ne suffit pas, on renonce à des assurances complémentaires, on augmente la franchise de l'assurance de base avec tous les risques financiers et sanitaires que cela implique. On réfléchit aussi à deux fois avant de racheter des habits et on mange plus de pâtes. »

« J'ai toujours travaillé. Je veux pas aller aux sociaux »

Selma pointe aussi du doigt l'impact sur le moral. « On a passé toute sa vie à travailler. Il y

a un côté traumatisant car on a trimé et maintenant on n'arrive pas à joindre les deux bouts. Et cela impacte le moral. On se demande comment on va faire pour tourner, on dort mal car on réfléchit à comment on va y arriver. C'est démoralisant, on est mal, vraiment mal. »

Et pour couronner le tout, l'incertitude qui règne actuellement sur le front de l'emploi dans le secteur aérien en général n'est pas pour rassurer Selma et ses collègues. « Je n'ai aucune envie d'aller pointer au chômage ou d'aller aux sociaux. »

Pétition chez Swissport

Le personnel de Swissport à Genève et les syndicats SEV-GATA et SSP-TA demandent à la direction de reprendre les négociations. Depuis le 1er octobre 2020, le personnel de Swissport à Genève n'est plus protégé par une convention collective de travail. Malgré les recommandations de la Chambre des relations collectives de travail (CRCT) qui préconisent la négociation d'une CCT et d'un plan social, la direction fait la sourde oreille et refuse d'appliquer les recommandations de la CRCT. Swissport a voulu passer en force ses mesures de démantèlement des conditions de travail (25% d'économies sur le dos du personnel), inacceptables pour les syndicats des employé-e-s de Swissport. Face aux multiples refus de la direction de Swissport de négocier les CCT et le plan social, le personnel se retrouve dans une impasse et des perspectives d'avenir sombres. Les syndicats SEV-GATA et SSP-TA lancent donc une pétition auprès du personnel et du

public pour ramener la direction à la table des négociations. Les syndicats en appellent aussi à la responsabilité du pouvoir politique pour inciter la direction à suivre les recommandations de la CRCT qui ont été acceptées par les travailleuses et les travailleurs et à dénoncer une sous-enchère salariale dictée par la guerre des prix au sein de l'aéroport de Genève.

Pour plus d'informations sur SEV-GATA sur le site internet sev-gata.ch/fr

« Avec cette pétition, nous demandons la reprise immédiate des négociations avec la direction pour la conclusion d'une CCT qui protège les conditions de travail du personnel de Swissport », souligne Pablo Guarino, secrétaire syndical pour SEV-GATA.

La pétition peut être signée en ligne sur <https://www.change.org/CCT-SWISSPORT>



MANQUE DE MÉCANOS DE LOC

Répartition en souffrance



Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Entre le marteau et l'enclume. Toujours en surchauffe. C'est le sentiment du personnel de la planification et répartition des pilotes de locomotive et de la manœuvre. Le sous-effectif pose des casse-têtes et une surcharge de travail pour trouver les personnes disponibles et assurer la circulation des trains.

Le manque de mécaniciens est régulièrement décrié dans la presse avec les retards et annulations de trains à répétition. Si les problèmes de sous-effectifs touchent d'autres secteurs (ateliers, agents de train et manœuvre), une profession qui subit cette pénurie reste invisible : les répartiteurs. Ils doivent réaliser chaque jour l'impossible pour que les trains puissent circuler. Le personnel de la planification des opérations intervient dans quatre domaines d'activité. La planification établit les plans de service annuels. La gestion adapte la planification du per-

sonnel et du matériel roulant en fonction des événements ou chantiers. La tâche de la répartition est d'attribuer toutes les prestations planifiées à des mécaniciens. Le Traffic Control Center travaille lui en direct en recherchant notamment des solutions lors de retards ou de perturbations de sorte à garantir l'exploitation en cours.

Tension avec les mécanos

Quand il manque un mécanicien, le travail de la répartition consiste aussi à mettre les tours de service en pièces détachées pour redistribuer les différentes prestations sur d'autres agents. Le sous-effectif des mécanos complique cette tâche. « Certains matins, les réserves avaient déjà des tours entiers attribués, nous confie un ancien de la régulation à Lausanne. Il manquait du personnel et du matériel. Il fallait alors trouver un mécano qui ait de la réserve dans son tour mais qui puisse rouler sur telle ligne avec tel matériel. Le choix n'est pas grand. » Hanny Weissmüller, mécanicienne de loc et future présidente de la LPV confirme : « Ce n'est pas simple

pour les répartiteurs. Ils doivent nous téléphoner plus souvent et rallonger beaucoup de tours. Notre journée aussi se rallonge. Quand on a prévu un rendez-vous après le travail, cela devient compliqué. Tout le monde en a un peu marre et les échanges téléphoniques peuvent être tendus. » Selon un répartiteur alémanique, si le contact se passe « en général bien avec les mécanos, dans de rares cas, le ton peut monter ».

Très fort mécontentement

Les répartiteurs doivent livrer un produit fini à 16h pour le lendemain avec un-e pilote pour toutes les prestations. « Dans la réalité, nous confie ce collègue, il n'est pas rare que le personnel finisse deux ou trois heures plus tard pour y arriver. On est toujours en surchauffe. On ne peut pas faire ce métier longtemps. Mes collègues se sentent souvent à la limite de craquer. » L'enquête auprès du personnel de 2019 révèle un très fort mécontentement au service de la répartition, encore plus accentué en Suisse alémanique. La

charge de travail est très mal notée. Elle n'obtient que 28 points sur 100 à Zurich (Région Est), 43 en Romandie contre 66 aux CFF. Sans surprise, la confiance en la direction d'alors ne récoltait que 20 points à Zurich, 31 en Romandie contre 46 aux CFF.

Des solutions ?

« La charge de travail des services de répartition a augmenté et nous sommes conscients que la situation actuelle est difficile », reconnaît Frédéric Revaz, porte-parole des CFF. « Plusieurs mesures de stabilisation ont été prises suite à l'enquête sur le personnel. Depuis ce printemps, les CFF améliorent constamment la collaboration entre les équipes de gestion et répartition. Une détente notable est attendue lorsque les effectifs de mécaniciens seront à nouveau rétablis », espère-t-il. En attendant, pour mieux répartir la charge de travail dans l'équipe sur plusieurs collaborateurs, il nous annonce que « l'équipe de Lausanne sera renforcée par quatre nouveaux collaborateurs pour accompagner l'introduction de

Sopre Rangier». Hanny Weissmüller a aussi des solutions et suggère « un meilleur tournus à l'interne pour qu'ils aient une meilleure vue d'ensemble du long au court terme. Il faut une bonne formation, une compréhension du travail sur le terrain des mécanos, une solide connaissance des lois et des BAR. »

Une nouvelle formation de spécialiste de la planification Voyageurs a justement été lancée en septembre avec une classe pour Berne et Zurich. « Si ce modèle est un succès, la première classe pourrait démarrer en été 2022 en Suisse romande », annonce Revaz. Comme la formation dure dix mois, les renforts n'y arriveraient qu'au printemps... 2023. Une lenteur qui étonne vu l'urgence et le sous-effectif à la planification. Alors que la nouvelle direction met en avant la ponctualité qui doit être dans l'ADN des CFF, gageons que de remettre les ressources nécessaires là où il le faut est une priorité pour rattraper les conséquences dramatiques de la gestion en flux tendu qui a prévalu depuis les années 2000.

+

-

Les retraités des Chemins de fer rhétiques ont obtenu une prolongation de la validité de leurs cartes journalières RhB-FVP. Celle-ci aurait dû échoir le 30 novembre 2020. La validité a été prolongée de six mois par les RhB. Les arguments du SEV ont porté leurs fruits. L'année n'était pas réellement propice aux déplacements, crise sanitaire oblige.

L'Union syndicale suisse et le SEV regrettent l'échec de l'initiative pour des multinationales responsables faute de majorité des cantons. Les adversaires du texte ont affirmé soutenir les objectifs de l'initiative et ont principalement critiqué le moyen de les atteindre. L'USS veillera à une mise en œuvre conséquente du contre-projet, avec les contrôles nécessaires.



Succès bienvenu aux RhB. Moins fun, l'interdiction de l'OFT de distribuer des cartes journalières aux retraités de l'entreprise dès 2021...

PHILIPP HADORN répond

Cargo en quête de stratégie !

? CFF Cargo doit-il tendre strictement à rester hors des chiffres rouges et dès lors proposer uniquement des prestations rentables? Ou l'entreprise doit-elle aussi assurer, avec l'aide des deniers publics, des prestations non rentables contribuant au transfert du trafic aussi en trafic intérieur ?

Bonne nouvelle: la cure d'amaigrissement en cours à CFF Cargo est enfin remise en question. Une logique à court terme digne d'une PME n'a pas sa place chez un prestataire qui tient un rôle important dans le système de transport ferroviaire. Il semblerait plus indiqué de déterminer quelles prestations peuvent être proposées de manière rentable et lesquelles devraient bénéficier de subventions supplémentaires découlant d'une volonté politique et financées par les deniers publics, puisque la Confédération tient le rôle de commanditaire.

Certaines prestations de trafic intérieur doivent être assurées de manière contraignante. Les signaux donnés à ce sujet durant les dernières années par les « réels proprié-

taires », représentés par le Conseil fédéral, l'OFT et les commissions fédérales, sont sans équivoque. Des conditions-cadre ont dû être fixées pour répondre à l'exigence d'auto-financement. Toutefois ces conditions sont impossibles à satisfaire. Et si l'on considère les affaires qui ont fait scandale, par exemple chez Carpostal ou BLS, il semble clair que dans les transports publics, une logique de PME est vouée à l'échec.

Il s'agit maintenant pour CFF Cargo de démontrer sans ambiguïté aux actionnaires minoritaires avec quels instruments et quel financement le transfert du trafic peut se faire de manière sensée dans le trafic intérieur également. C'est l'unique manière de traiter les affaires franchement et d'apporter une contribution importante au transfert du trafic, dans l'intérêt de toute la chaîne de logistique, depuis le fabricant jusqu'au consommateur, en passant par les divers partenaires de logistique, les artisans et les entreprises de distribution.

Philipp Hadorn est secrétaire syndical SEV en charge de Cargo. As-tu une question pour le SEV? Ecris-nous à journal@sev-online.ch.

ANGLE DROIT

Prestations indues? Il était de bonne foi

§ Service juridique du SEV

Le TF a débouté Arnold. Il pensait pouvoir garder des prestations d'assurances sociales.

Arnold a été au chômage pendant un peu moins d'une année. Une procédure de demande de prestations de l'AI est simultanément en cours. Il perçoit donc des indemnités de l'assurance-chômage et obtient par la suite une rente AI entière rétroactive, qui couvre en partie la période de chômage. Par erreur, la Caisse de compensation verse à Arnold le montant qu'elle aurait dû remettre à la caisse de chômage à titre de compensation. Suite au remboursement de ce montant, l'office AI informe Arnold qu'il va devoir restituer le montant reçu par erreur. Mais Arnold se rebiffe. L'affaire aboutit au Tribunal cantonal, qui donne tort à Arnold. Ce dernier demande alors que son obligation de rembourser le montant dû soit remise, c'est-à-dire abandonnée. Mais l'AI refuse.

Selon la Loi, les prestations induement touchées doivent être resti-

tuées. La restitution ne peut pas être exigée lorsque l'intéressé est de bonne foi et qu'elle le mettrait dans une situation difficile.

Ces deux conditions matérielles sont cumulatives. Selon la jurisprudence, l'ignorance, par le bénéficiaire des prestations, du fait qu'il n'avait pas droit aux prestations ne suffit pas pour admettre sa bonne foi. Il faut que le requérant ne se soit rendu coupable, non seulement d'aucune intention malicieuse, mais aussi d'aucune négligence grave. Il y a négligence grave quand un ayant droit ne se conforme pas à ce qui peut raisonnablement être exigé d'une personne capable de discernement dans une situation identique et dans les mêmes circonstances.

Arnold a perçu des indemnités de chômage et une rente entière de l'assurance-invalidité pour la même période. Même si ces décisions sont parfois compliquées à lire et à comprendre, la motivation de la décision est très claire sur les périodes concernées. Arnold ne pouvait pas ignorer qu'une rente AI dont il avait fait la demande six mois avant de percevoir les prestations de l'assurance-chômage, lui était versée

pour la même période. Il aurait donc dû se renseigner auprès des autorités compétentes. La négligence commise ne peut pas être qualifiée de légère. La demande de remise a donc été rejetée à juste titre.

Arnold invoque sa bonne foi et conteste avoir été parfaitement au courant des principes applicables en matière d'assurances sociales, notamment en cas de surindemnisation. Ces calculs rétroactifs sont compliqués et tout s'est passé une année et demie après avoir reçu les prestations de l'assurance-chômage. Seule une négligence légère peut lui être reprochée, de sorte que sa bonne foi devrait être reconnue. Le Tribunal fédéral n'est pas d'accord avec Arnold, qui était assisté à l'époque par un avocat. Celui-ci aurait dû s'apercevoir que le montant devait revenir à la caisse de chômage. On se trouve ainsi en présence d'une négligence grave qui exclut la bonne foi du recourant. En effet, il faut rappeler que les actes et omissions d'un avocat sont imputables à son client et que lorsqu'un mandataire fait usage des services d'un auxiliaire, il répond de son comportement comme des siens. Le TF a donc débouté Arnold.

TPG

Dysfonctionnements: des mesurettes?

Vivian Bologna Les tpg ont ordonné le 18 novembre une enquête interne après les plaintes déposées par une vingtaine d'employées auprès de l'Office cantonal de l'inspection et des relations de travail (OCIRT) concernant deux cadres tyranniques, dont la responsable RH.

L'enquête sera menée par un partenaire externe. Durant cette période d'investigation, la principale dirigeante visée par les plaintes se retirera de la conduite du personnel. Le SEV avait tiré l'alarme depuis plus de trois ans. La direction des TPG s'est réfugiée dans un déni coupable, ignorant la souffrance du personnel. Il faut dire que l'OCIRT parle dans son rapport au directeur des tpg «de grande détresse psychologique» et «qu'il est rarissime qu'un nombre aussi conséquent de travailleurs viennent témoigner dans notre office pour dénoncer leurs conditions de travail.»

Pour Valérie Solano, secrétaire syndicale SEV en charge du dossier, l'évolution de la situation n'est pas que réjouissante: «Si nous ne pouvons qu'être satisfaits de l'ouverture d'une enquête, nous ne pouvons que déplorer que la direction des tpg ait attendu d'y être contrainte par l'OCIRT. Pour nous, c'est la continuité d'une gouvernance dysfonctionnelle. La direction des tpg a manqué à son devoir de protection de la santé du personnel en fermant les yeux.»

La RH écartée, mais...

Si la responsable RH n'a plus de tâches de conduite du personnel, elle reste en poste, en télétravail, d'où elle se focalisera notamment sur la stratégie RH, en voie de finalisation. Elle est remplacée dans la conduite du personnel par son adjoint. Une réorganisation qui soulève des questions. «Nous espérons que ces mesures permettront de protéger le personnel. Nous nous demandons néanmoins si la simple mise à l'écart de cette cadre suffira. Ne pourra-t-elle pas néanmoins exercer son activité? Par ailleurs, vu l'ampleur et la nature des accusations à son encontre, est-elle réellement légitimée à établir une stratégie RH?», ajoute Valérie Solano.

Pour la section SEV-TPG, il est impératif que l'enquête au sein des RH ainsi que dans le département du marketing, de la vente de de la communication soit réalisée par une entité professionnelle, indépendante et intègre. Le SEV compte sur le Conseil d'administration pour qu'il exige lumière et transparence. «Nous sommes fiers d'avoir invité le personnel en souffrance à contacter l'OCIRT, en charge des problèmes psycho-sociaux au travail. Maintenant, nous appelons les collègues en souffrance à témoigner de leur situation durant l'enquête. Particulièrement ceux qui étaient trop anxieux pour se rendre à l'OCIRT», conclut Valérie Solano.

Qu'est-ce qui vous relie à votre banque?

L'argent. Et ce que votre banque fait avec. La responsabilité sociétale est importante pour nous: parité salariale ou équilibre entre travail et famille en font autant partie que notre engagement dans la lutte contre le cancer. Le partenariat entre le SEV et la Banque Cler fonctionne: c'est pourquoi nous sommes partenaires depuis de nombreuses années. Vous en profitez aussi, que ce soit pour les paiements, l'épargne, les placements, les hypothèques ou la planification financière: cler.ch/sev



Il est temps de parler d'argent.

Bank
Banque
Banca

CLER

VIOLENCE CONTRE LES FEMMES

« Nous devons modifier la culture du travail »

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

Deux femmes sur trois sont exposées à la violence en exerçant leur travail - triste réalité révélée par une enquête de l'ETF (Fédération européenne des travailleurs et travailleuses des transports) sur la violence à l'encontre des femmes dans le secteur des transports. Lucie Waser, responsable de l'égalité au SEV, en explique les résultats et les conclusions que le SEV en tire.

Lucie, l'ETF a interrogé des femmes* des entreprises de transport sur les expériences de violence subies au travail. Quelles sont les principales constatations issues de cette étude publiée récemment?

L'étude le montre clairement, presque chaque femme est confrontée à la violence dans le monde du travail. Déjà en apprentissage et jusqu'à la retraite, les femmes connaissent des expériences de violence. L'enquête indique également d'où provient la violence: elle est essentiellement perpétrée par les clients (49 %), mais également par les collègues (22 %) et les supérieurs hiérarchiques (17 %). Elle se manifeste particulièrement sous forme verbale (presque 85 %) et revêt souvent un caractère sexiste par les biais d'allusions et d'humiliations. Pendant le travail, les femmes subissent aussi des abus sexuels, allant parfois même jusqu'au viol! Là aussi, l'employeur a clairement des obligations.

Des résultats choquants, mais peu connus...

Ces chiffres sont tragiques, mais malheureusement pas si surprenants. Il ressort également de l'étude que de nombreuses femmes souffrent en silence et ne peuvent guère se révolter. En s'adressant à leurs collègues, leurs supérieurs ou même à des syndicats, elles n'ont peut-être pas bénéficié de l'aide appropriée. Les femmes qui veulent se défendre doivent très souvent tout d'abord prouver qu'elles ont été victimes de violence. Elles gardent sous silence les événements vécus qui restent sous-jacents. De même, les victimes demeurent fréquemment dans une sorte d'état de choc. Avec pour conséquence l'affirmation suivante: « Elle était consentante, car elle ne s'est pas défendue. »

N'oublions pas non plus que les expériences de violence vécues au travail ont également une influence sur la vie privée, le psychisme, la santé et la résistance au stress. Face à une pression trop forte, les femmes tombent malades ou alors quittent leur emploi. La violence au travail revêt aussi une dimension sociale.

La violence dans les entreprises de transports - un sujet majeur?

A la base, le secteur des transports était un environnement professionnel essentiellement masculin. Il est difficile pour les femmes de toucher à des structures établies et historiques pour se faire une place, respectivement une carrière. Il n'est pas rare qu'elles soient confrontées à la violence, suscitée par l'envie et la jalousie. En effet, comme le stipule la Convention d'Istanbul, la violence ne se manifeste pas seulement sous forme physique, mais également psychologique, mentale, domestique ou est liée aux structures. Même si elles sont aussi qualifiées que leurs collègues masculins, les femmes passent au deuxième plan, ne sont pas sollicitées, se font pénaliser à cause du congé maternité, subissent une discrimination salariale (20 % en moins) - voilà les diverses formes que revêtent la discrimina-

tion et la violence envers les femmes dans le monde du travail. Si nous voulons vaincre la violence, cette culture du travail doit changer et, avant tout, la façon de penser.

Comment y parvenir?

L'étude de l'ETF indique que créer des modèles, mettre en place des médiateurs et des articles dans la CCT n'est pas suffisant; certes, ce sont des bases importantes. Mais finalement ce qui compte, c'est ce que les femmes vivent dans la pratique quotidienne. Il existe un énorme décalage entre la théorie et la pratique. Le climat de travail peut changer uniquement si la prise de conscience est permanente. Nous devons encore apprendre à mieux discerner les situations avec des partages de rôles stéréotypés et où règnent des préjugés, afin d'y remédier. Dans cette optique, une formation appropriée est décisive pour le personnel, les supérieurs hiérarchiques et secrétaires syndicaux/cales. Afin de résoudre le problème, nous devons tous et toutes commencer à en parler et adopter une attitude commune de tolérance zéro envers la violence.

Pour ce changement culturel dans les entreprises, il est primordial d'avoir des hommes modernes et émancipés qui s'engagent personnellement contre la violence envers les femmes et les personnes LGBTQI - lesbienne, gay, bisexuel, trans, queer et intersexe. Et ceci notamment parce qu'ils ont pris conscience que cette situation ne touche pas seulement leurs collègues, mais aussi leurs partenaires et leurs filles.

Alors tout n'est pas encore perdu?

Non, il reste de l'espoir. Actuellement, les enfants sont sensibilisés très tôt à la diversité et à une saine perception du corps, et ils apprennent à poser des limites. J'ai confiance dans cette génération respectueuse et ouverte d'esprit qui apportera un changement culturel dans le monde du travail. A part cela, je suis convaincue que l'être humain est capable d'apprendre!

Revenons à l'étude de l'ETF: quelle est la réaction du SEV par rapport à ces résultats?

La commission des femmes SEV s'est réunie le 20 novembre via Zoom, la journée de formation ayant été annulée en raison du Covid-19. Elle a défini les différents plans sur lesquels elle va travailler par rapport à la thématique de « la violence envers les femmes »:

- Gender mainstreaming au niveau des conditions-cadres: depuis longtemps, le SEV se mobilise pour que les locaux de travail soient construits ou aménagés de façon à ce qu'il y ait des vestiaires séparés pour les femmes, ainsi que des zones de repos et des toilettes. Si nécessaire, nous devons sensibiliser davantage les employeurs à cette question.

- Sensibilisation: la prévention de la violence est un projet à long terme. La commission des femmes SEV aimerait lancer une campagne de sensibilisation à ce sujet en 2021 pour que les femmes réalisent que le SEV est un syndicat qui s'engage aussi en faveur de leurs revendications, ce qui pourrait même avoir un impact positif sur l'effectif des membres.

- Des offres accessibles: un « Espace femme » doit être disponible à cinq endroits dans toutes les régions linguistiques de Suisse. La commission des femmes se tiendra à disposition pendant plusieurs heures dans un lieu neutre pour répondre aux questions des femmes en lien avec la violence ou en cas de problèmes lors de la grossesse ou du congé maternité (par ex. le respect de la période d'allaitement selon les directives du SECO).



Responsable de l'Égalité au SEV, Lucie Waser a participé à la Journée internationale contre la violence faites aux femmes*.

Et qu'est-ce qui nous attend en cette année 2021 de jubilé?

2021 serait l'occasion de faire des actions de grande envergure. En effet, l'année prochaine, en Suisse nous célébrerons le 50e anniversaire du droit de vote et d'éligibilité pour les femmes, le 40e anniversaire de l'égalité dans la Constitution fédérale, le 30e anniversaire de la grève des femmes et le 20e anniversaire de la Loi sur l'égalité. Tout est malheureusement devenu un peu plus compliqué maintenant avec la pandémie du coronavirus et mettre sur pied de grandes actions (de grève) n'a tout simplement aucun sens à l'heure actuelle.

Toutefois, le mouvement de grève des femmes

se poursuit naturellement. De nombreux petits événements seront organisés en 2021.

Le 30 janvier, nous discuterons dans toute la Suisse lors de quatre rencontres dans chaque région linguistique sur la procédure et le suivi des activités liées à la grève des femmes*. Toutes les femmes sont les bienvenues. Vous recevrez de plus amples informations en temps voulu sur les divers canaux du SEV.

Et n'oublions pas le congrès des femmes* USS qui se déroulera les 12 et 13 novembre 2021, au cours duquel les quatre prochaines années seront planifiées. Puis suivra la journée de formation des femmes SEV en date du 26 novembre. Les femmes ont de quoi se réjouir.

Pour les droits des femmes

Depuis 2014, Lucie Waser est la personne de contact au SEV pour les questions ayant trait à l'égalité. Elle s'engage depuis plus de 20 ans pour la politique féministe de l'égalité en Suisse.

Au sein de la commission des femmes* SEV et en tant que co-présidente de la commission des femmes* de l'Union syndicale suisse, elle s'engage activement contre la violence et la discrimination. En outre, elle fait le lien entre le réseau d'ONG de la Convention d'Istanbul, l'ONG Post Pékin (CEDAW) et le comité des femmes ETF. Avec de nombreuses autres femmes, elle a ainsi pris part à une action de selfies dans le cadre de la journée internationale contre la violence envers les femmes (le 25 novembre, voir photo). Cette année, le comité des femmes ETF va mettre l'accent sur la nouvelle convention 190 de l'OIT qui stipule que la violence est interdite envers les femmes au travail. La convention a été adoptée le 14 juin 2019, le jour de la grève des femmes, à l'ONU à Genève - lors du 100e anniversaire de l'OIT.

Lucie Waser s'occupe volontiers de tes questions et tes problèmes: frauen@sev-online.ch.

Tu trouveras de plus amples informations à ce sujet sur sev-online.ch et sur les réseaux sociaux: facebook.com/SEVFrauen et instagram.com/sev_frauenkommission

L'étude

Entre le 25 novembre 2016 et le 28 février 2017, le comité des femmes ETF a réalisé une enquête auprès de femmes actives dans le secteur des transports au sujet de leurs expériences de violence vécues au travail. La moitié des 1444 sondées travaille dans le secteur ferroviaire (708). 1304 femmes font partie d'un syndicat.

Presque deux tiers des sondées ont avoué avoir vécu une certaine forme de violence au moins une fois dans leur environnement professionnel. Plus de 29 % ont vécu trois expériences de violence, 27 % même quatre, 11,5 % cinq. Dans presque la moitié des cas (49 %), la violence avait été perpétrée par des clients, dans pratiquement un quart des cas (22 %) par des collègues.

La violence verbale est la forme de violence la plus fréquente avec 84,7 %, viennent ensuite les insultes (79,8 %) puis les menaces et l'intimidation (74,4 %). Le harcèlement sexuel est largement répandu avec 39,8 % et finalement aussi la violence physique (24,3 %).

Sur la base de ces résultats, l'ETF va faire du lobbying au niveau européen pour obtenir des conditions-cadres juridiques contre la violence envers les femmes au travail et soutenir les syndicats dans l'élaboration de processus et de directives afin que les femmes qui ont été victimes de violence au travail bénéficient d'un meilleur soutien.

LECTEURS

Nous ne paierons pas la note de la crise



Gilbert D'Alessandro,
président central VPT

Non, ce n'est pas aux travailleuses et travailleurs de payer la note de la pandémie du Covid-19. Non ce n'est pas à la génération future de payer la note.

Cette crise est-elle sanitaire ? Pas seulement, elle est également économique. Il va y avoir des ravages ! Elle met en lumière deux choses : premièrement la fragilité du libre-échange voulu par l'ultralibéralisme. Cela fait environ 40 ans que cela dure. Ceci pour une captation des richesses uniquement pour une élite de la

finance. Deuxièmement que lorsque la tempête de la crise est à son maximum, le capitalisme en appelle à la solidarité. Et ensuite les états se mettent en quatre pour eux ! La suite ? Eh bien hop, ils se désolidarisent et reprennent leurs profits ! Qui doit alors en faire les frais ? Le peuple.

Cette crise met en lumière que la dette est une pompe à fric pour la finance, une fois de plus. D'ailleurs, les dettes sont une source infinie de profit, car cela revient à payer éternellement les intérêts sans jamais en réalité rembourser la somme initialement empruntée.

Alors, non. Les citoyens ne doivent et ne devraient pas payer cette dette dite Covid-19, si elle doit être remboursée... ! Elle devrait l'être par les multinationales, la finance et les GAFA. Elles en auraient parfaitement les moyens. Ce serait tout à fait possible à condition que le ou les gouvernements le souhaitent vraiment. Et c'est là que se trouve le problème.

La politique n'a-t-elle pas pour but la recherche du bien commun ? Alors cher gouvernement, prends tes responsabilités envers ton peuple.

Sections

28.12
PV Biel/Bienne

Suite à l'évolution de la pandémie du Covid-19 et aux nouvelles directives fédérales et cantonales, nous avons décidé d'annuler la réunion de la fête de la Saint-Nicolas prévue le jeudi 3 décembre 2020 au restaurant de la gare à Brügg. Le comité a pris cette décision lors d'une séance virtuelle. Les diplômes d'honneurs pour les 40, 50, 60 et 70 ans de sociétariat SEV seront envoyés aux membres par la poste. Nous vous souhaitons tous le bon pour la période de l'avant ainsi que pour les fêtes de fin d'année. Faites attention à vous et surtout tâchez de garder la santé. Plus d'informations sur www.sev-pv.ch/biel-bienne.

8.12
PV Genève

L'assemblée générale est annulée en raison de la situation sanitaire.

11.12.
Alliance romandie Jura

13h, assemblée extraordinaire le 11.12 par skype pour les membres de la section agents de train Jura. Plusieurs objets à voter, ordre du jour et liste d'inscription disponible sur le site <http://alliance-romandie.com>. (sous événements). Le lien skype vous sera envoyé après votre enregistrement sur le site internet.

11.3
Pensionnés TN, veuves & cagnotte

Chères / Chers membres pensionnés et veuves vous êtes tous convoqués à notre assemblée générale du 11 mars. Notre invité sera Jordi D'Alessandro, membre de la commission jeunesse SEV. En effet, à la séance de 2020 Jordi D'Alessandro n'avait pas pu être des nôtres pour raison professionnelle.

L'ordre du jour sera envoyé à chacun-e. Vous êtes aussi tous invités à notre sortie annuelle, qui aura lieu le 24 juin 2021. Des informations vous seront envoyées ultérieurement. En ce qui concerne la destination, elle sera choisie lors de notre Assemblée Générale du 11 mars.

HELVETIA

Quand la cave se transforme en piscine

Suite à de fortes averses, de l'eau a pénétré dans notre cave. L'assurance bâtiment ne veut pas payer. Comment assurer de tels risques à l'avenir?

L'assurance bâtiment, obligatoire dans la plupart des cantons, couvre les dommages liés aux événements naturels subis par les bâtiments. Les inondations en font partie. Cependant, ce que l'assurance bâtiment entend par inondation et les dommages qui en découlent est défini de manière relativement étroite. Les dommages dus aux inondations sont couverts par l'assurance bâtiment si les eaux de surface pénètrent au niveau du sol par des ouvertures telles que les portes et les fenêtres. Des précipitations ou des eaux provenant de la fonte de la glace en sont toujours la cause.

En revanche, les dommages dus notamment à la pénétration de l'eau par le reflux de canalisations ne sont pas couverts. Même chose si la nappe phréatique déborde et entraîne l'inondation de la cave. Dans tous ces cas, vous avez besoin d'une assurance bâtiment dégât des eaux privée. Elle couvre même les dommages survenus si l'eau pénètre par des gouttières ou des lucarnes fermées, si des conduites éclatent ou si un champignon se répand suite à de tels événements.

Les assurances bâtiment interviennent pour les travaux de déblaiement et de séchage ainsi que pour la remise en état. Une couverture complémentaire existe pour assurer d'autres risques ou de possibles sinistres, notamment le sondage et la réparation de conduites ou la perte de loyer. De plus, seuls les dommages au bâtiment sont indemnisés, ceux à l'inventaire du ménage sont exclus.

Les dommages causés aux biens qui se trouvent dans la cave sont couverts par l'assurance inventaire du ménage. L'assurance couvre la valeur à neuf, c'est-à-dire les frais de rachat de marchandises de même valeur. De même, les frais de déblaiement ou les frais domestiques supplémentaires occasionnés par le sinistre sont remboursés. L'inventaire du ménage inclut tous les biens meubles servant à l'usage privé. Il s'agit notamment d'outils dans la cave, de vêtements d'hiver ou d'été, d'équipements de ski ou de provisions.

Par contre, l'inventaire de ménage ne couvre pas les vieux habits ou un vieux canapé qui ne sert plus ou est remplacé.

Si votre cave se transforme soudain en piscine, vous devriez en informer immédiatement l'assurance. Photographiez le sinistre. En accord avec l'assurance, évacuez l'eau dans les plus brefs délais et procédez au séchage. Sur instruction de la compagnie d'assurance, vous devez le cas échéant prendre des mesures pour empêcher de futurs dommages, car vous vous êtes engagé à la réduction ou à la prévention des dommages. Dans le contrat d'assurance inventaire du ménage, vous devez vérifier si la somme d'assurance est suffisamment élevée. Sinon, l'assurance peut réduire la prestation en fonction de la valeur de remplacement réelle. Pour bénéficier d'une assurance optimale, vous pouvez vous adresser à Claudio Tenaglia de l'agence générale à Yverdon-les-Bains ou à un autre spécialiste du Team conseillers SEV d'Helvetia.



En partenariat avec

helvetia

Votre assureur suisse

MOB.

Kolb Raymond; 1944; assistant technique, Vionnaz, PV Vaud.

Nicolier André; 1931; Arzier-Le Muids, VPT TPG retraité-e-s.

Piguet Julien; 1935; Onex, VPT TPG retraité-e-s.

Pillet Fernand; 1935; ouvrier spécialiste, Saxon, PV Valais.

Voumard Albert; 1930; spécialiste, Veytaux, PV Vaud.

Waeffler Roger; 1957; peintre, Lausanne, VPT Lac Léman.

Willommet Willy; 1935; conducteur de tracteur sur rail, Chavornay, PV Vaud.

DÉCÈS

Charrière Madeleine; 1941 veuve de Maurice, Versoix, PV Genève.

Delaloye Denise; 1932; veuve de Camille, Riddes, PV Valais.

Genevey Pierre-François; 1944; Clarens, VPT

IMPRESSUM

SEV – le journal du Syndicat du personnel des transports paraît toutes les trois semaines. ISSN 2624-7828

Tirage: 9 339 ex. (total 36 256 ex.), certifié REMP au 6 octobre 2020

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 Bern 6; journal@sev-online.ch; 031 357 57 57

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

ment annuel pour non-membres: CHF 40.-.

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

Pré-presses: CH Regionalmedien AG, www.chmediafachmedien.ch

Imprimerie: CH Media Print AG, www.chmediaprint.ch

Le prochain journal paraîtra le 17 décembre 2020. Le délai pour les annonces est fixé au lundi 7 décembre à midi, celui de l'agenda au 10 décembre à midi.

Agenda 18

Rejoins-nous sur Facebook !



www.facebook.com/verkehrsgewerkschaft



ZAD DE LA COLLINE

Orchidées contre béton armé



Sonya Mermoud,
Extrait d'un texte paru dans «L'Evenement syndical», le journal d'Unia

Depuis la mi-octobre, le Collectif des Orchidées occupe un site naturel près d'Eclépens afin de protéger un écosystème menacé de destruction par le cimentier Holcim. Reportage.

Matinée du 4 novembre, colline du Mormont, près d'Eclépens en terre vaudoise. Une barricade de bric et de broc ferme l'accès aux automobilistes et signale l'entrée dans la Zad. Un acronyme pour «Zone à défendre», vraisemblablement la première du genre organisée en Suisse. Masqués et emmitouflés dans des vêtements chauds, une poignée de militants du Collectif des Orchidées – nom pris en référence à la présence de cette variété de fleurs sur le site – s'approchent, amicaux. Deux d'entre eux se proposent de nous faire découvrir le campement installé depuis le 17 octobre dernier afin d'empêcher le cimentier Holcim – filiale du groupe LafargeHolcim – d'agrandir la carrière qu'il exploite. Une extension qui entraînerait la destruction de l'écosystème et de vestiges archéologiques celtes caractérisant les lieux. Dans la bise mordante, Jerry et Marc (prénoms d'emprunt) entament la visite. Au pied de la forêt chatoyante dans ses appareils automnaux se

dressent deux yourtes. Des cabanes ont aussi été aménagées en hauteur, dans les arbres. De quoi rendre difficile la tâche des forces de l'ordre qui voudraient déloger leurs occupants. Puis, c'est la découverte de la carrière. Le ballet de deux machines de chantier matérialise, dans un bruit de fracassement de pierres et de déversement de gravats, le combat mené par les activistes.

Des moyens restreints mais suffisants

A un jet de pierre de la mine, une maison abandonnée, propriété de la multinationale, joue le rôle de centre névralgique de la Zad. La cuisine communautaire, installée en partie à l'extérieur, réunit à l'heure des repas les activistes véganes et végétariens – plusieurs dizaines, dont nombre d'étudiants, assurent l'occupation par tournus. Le gel hydroalcoolique trône en bonne place, dans le strict respect des règles sanitaires. La bâtisse désaffectée sert aussi de logement aux zadistes, qui l'ont pourvue de panneaux solaires, de fenêtres et flanquée d'un atelier de sérigraphie avec l'aide de menuisiers, militants ou non. «Tous les matériaux utilisés sont issus de la récupération ou de cadeaux. Nous pratiquons les échanges de savoirs. On a beaucoup appris en matière de bricolage», s'enthousiasment Marc et Jerry. Une organisation horizontale motivée par une volonté commune de sauver le site, mais aussi de partager une

autre manière de vivre.

«Ma vision est communautaire, féministe, antiraciste, anticapitaliste, anti-impérialiste et écolo radicale. Je pense qu'il nous faut changer notre rapport à la nature, mettre fin à l'exploitation animale, lutter contre l'utilisation illimitée des ressources qui ne profite qu'à une poignée d'humains», s'enflamme Jerry.

Recréer des imaginaires

Discours partagé par Marc renchérissant sur l'urgence de développer d'autres approches aux êtres et au vivant. Et évoquant les études alarmantes du GIEC et des limites déjà largement dépassées : «Nous devons décroître dès maintenant.» Les deux jeunes trouvent dans l'occupation un moyen d'ancrer leurs idéaux dans la réalité. «Nous recréons des imaginaires. De nouveaux modes de fonctionnement.»

Jerry et Marc ne croient plus à l'impact des manifestations de rue ou à l'action politique via les canaux traditionnels comme les votations. Pour cette raison, ils ont rejoint la Zad de la Colline. Combien de temps y resteront-ils ? «Jusqu'à ce que le projet d'extension de la mine soit abandonné. Nous espérons en tout cas tenir de trois à six mois...» Aménagement de toilettes sèches, tri des déchets, attention au respect des lieux : tout a été pensé pour un bras de fer pacifique appelé à durer. Le Mormont a été classé en 1998 à l'Inventaire fédéral des paysages, sites et monuments

d'importance nationale en raison de sa richesse biologique. La bataille pour sa préservation remonte à de nombreuses années déjà.

Bataille sur le front juridique

Aujourd'hui, un recours déposé par Pro Natura Vaud et Helvetia Nostra pour son maintien en l'état est toujours pendant au Tribunal fédéral. L'aboutissement du projet d'Holcim se traduirait, précisent les recourants dans un communiqué, par une «balafre sous la forme d'une gigantesque tranchée supplémentaire de 200 mètres de large, sur 600 mètres de long et 70 mètres de profondeur».



Plus d'informations sur :
orchidees.noblogs.org
sauvonslemormont.ch

«Le verdict devrait tomber d'ici à la fin de l'hiver», indiquent les militants. Holcim, apprend-t-on quelques jours plus tard, a depuis déposé plainte contre les activistes pour violation de propriété. «Ce lieu me rend néanmoins optimiste», s'exclame Jerry. «Il me donne l'espoir d'un monde meilleur», enchaîne Marc. Aucune lassitude après ces semaines d'occupation et alors que le froid commence à sérieusement pointer son nez ? «Non ! Ce qui nous rend las, c'est ce monde où rien ne bouge ou presque...»



COMBIEN DE TEMPS ENCORE ?

Tibert Keller

Malgré le recul constant du glacier du Rhône, les exploitants du Bazar du Belvédère, le magasin de souvenirs sur le col de la Furka, maintiennent (encore) la grotte traditionnelle, creusée chaque année dans la glace. La photo a été prise le 20 octobre, peu après le

début des travaux de démantèlement. Les bâches freinent quelque peu la fonte inéluctable de la glace liée au climat. Plutôt connu comme photographe ferroviaire, un large éventail de sujets satisfait mon instinct de chasseur d'image. www.tibert.ch

?

QUIZ

Es-tu
incollable?**1. Pourquoi l'Office fédéral des transports a-t-il déposé plainte pénale contre BLS et les transports publics lucernois?**

- a. Ils auraient trop payé de bonus à leurs dirigeants
- b. Ils auraient trompé la Confédération et les cantons, les commanditaires, et obtenu trop de subventions
- c. Ils auraient secrètement acheté des véhicules et ne les auraient pas déclarés aux impôts

2. Le personnel de... n'est plus soumis à une CCT depuis le 1er octobre 2020

- a. SBB Cargo
- b. Swissport Genève
- c. Swiss

3. L'ETF vient de rendre publique une étude sur les violences contre les femmes dans le milieu des transports. Combien de femmes ont-elles été exposées à de la violence au travail?

- a. Près de la moitié
- b. Près de deux tiers
- c. Près d'un quart

4. Sur quel sujet s'exprime la future présidente LPV Hanny Weissmüller ?

- a. Les conséquences des locomotives autonomes sur le manque de mécanos
- b. Les conséquences du manque de mécaniciens sur les répartiteurs
- c. Les conséquences du manque de mécaniciens sur la part de femmes chez le personnel de locomotive

Pour participer, merci de nous envoyer tes réponses d'ici le mercredi 9 décembre 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'achats 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° 17 : b/b/b/b

C'est **Wanya Frey**, membre de la VPT Rätische Bahn, qui remporte les hèques Reka d'une valeur de 40 fr.

SUR LES TRACES DE...

Yuri De Biasi, mécanicien
de manoeuvre

Ferruccio Calogero Noto
journal@sev-online.ch

L'image de Yuri portant la barbe et la casquette noire du SEV est une icône. Il y a quelques années encore, on le voyait souvent depuis le quai à la gare de Chiasso, dans la cabine de conduite de sa locomotive de manoeuvre ou en train de déplacer des voitures et compositions vers les quais de départ. Mais ce tableau n'existe plus. Les locomotives de manoeuvre ne circulent pratiquement plus à Chiasso Voyageurs, car elles n'y ont plus grand chose à faire.

« A la division Voyageurs à Chiasso, nous travaillons désormais pratiquement seuls sur des rames automotrices, des compositions fixes à déplacer, à amener au dépôt ou à préparer. Il y a encore un peu de travail à Chiasso triage mais là aussi, il y a toujours moins de tâches car en trafic marchandises également, les compositions fixes augmentent progressivement. » C'est un changement radical comparé à l'époque où toutes les compositions du trafic international devaient changer de locomotive de traction à cause de la différence de tension. Il était alors normal de modifier la composition des trains, d'ajouter ou de retirer des voitures, et la gare de Chiasso était « vivante » 24h/24 aussi en trafic voyageurs car il y avait des connexions directes avec le nord de l'Europe. « Le changement fut radical et trop rapide. Les compétences et connaissances requises ont augmenté de manière démesurée. L'ère numérique a complètement révolutionné le contexte technique de ces dernières années. De plus, la gare de Chiasso a été complètement transformée récemment: il y a eu une modification des aiguillages, des faisceaux de voies, des signaux... Le tout contribue à augmenter le stress psychologique et physique auquel nous sommes soumis. » Et la sécurité? « Les CFF se sont beaucoup impliqués à ce sujet ces dernières années et la situation s'est beaucoup améliorée au niveau des directives, des dispositifs et des processus. Pourtant, le niveau général de stress a augmenté: pas seulement à cause des connaissances et compétences requises mais surtout avec le rythme de travail qu'on nous impose. Si l'on essaie d'optimiser les temps d'intervention, qui sont mesurés très exactement, ils deviennent de plus en plus serrés et donc la pression monte. Dans notre travail nous devons toujours avoir un degré de concentration maximal et sans un temps de récupération suffisant, le risque d'être distrait s'ac-

croît ».

Yuri est entré aux CFF en 1982, à l'âge de 16 ans. Il commence une formation d'ouvrier « jeune »: cette formation de deux ans permettait aux apprentis d'apprendre des métiers très variés dans différentes gares: ils effectuaient des tâches de manoeuvre, du nettoyage, de la manutention dans l'infrastructure de la gare; ils prétaient main forte au service des bagages, assuraient l'assistance à la clientèle, etc. « J'étais arrivé au Tessin deux ans plus tôt du Jura où je suis né. Ma langue maternelle est le français et j'ai dû apprendre l'italien. A la fin de ma formation, je suis entré aux CFF en tant qu'employé de manoeuvre et depuis 1989, je suis mécanicien de manoeuvre. J'ai toujours travaillé à Chiasso. »

Contrairement à la majeure partie des collègues de sa génération, il n'est pas entré au SEV dès le début de sa formation: « J'ai adhéré au SEV en 1990, par conviction et non pas parce que 'tout le monde le faisait'. C'était par solidarité et parce que je m'identifiais au syndicat. Quand on a eu besoin de moi, je me suis mis à disposition et depuis 2003, je suis président de la section RPV Ticino. » C'est une section très active qui ne manque jamais d'apporter son soutien aux actions du SEV. On y ressent beaucoup de collégialité et une forte identification. « Dans le Sottoceneri, nous sommes particulièrement bien organisés et il y a un bon esprit d'équipe, une belle solidarité et des liens d'amitié entre nous. » La traditionnelle « Journée de la manoeuvre » organisée chaque automne par la section le démontre. Les familles viennent aussi.

L'engagement syndical de Yuri ne se limite pas aux activités dans la section: il est également membre de la CoPe Division et depuis peu, président de la CoPe surface manoeuvre-clean. Et il est membre de la conférence CCT: « Le travail réalisé par le SEV est énorme et toujours plus difficile. L'engagement des militants est aussi toujours plus complexe. C'est vrai que durant les dernières années, nous avons souvent dû accepter de perdre des acquis, à chaque renouvellement de CCT. Mais c'est parce qu'il a fallu lutter contre la pression toujours plus forte exercée par les CFF qui ont des exigences toujours plus élevées. Ceci nous met sur la défensive, c'est pourquoi il est difficile d'arriver à conserver nos acquis. J'espère qu'avec la nouvelle direction, certaines choses pourront changer dans l'attitude de la partie adverse, mais ne rêvons pas: à voir tous les dossiers qui nous attendent ce ne sera pas le moment de nous relâcher, aussi au vu de la situation générale que nous vivons! »



FOTONACHWEIS

Yuri, l'un des plus fidèles militants du SEV.

DÉMASQUÉ

Micha Dalcol

