



# SEV N° 4

Le journal du Syndicat du personnel des transports



## SANTÉ AU TRAVAIL

# Combattre l'usure des corps

Edito de Christian Fankhauser,  
vice-président du SEV



p. 2

**D**epuis une année que sévit la pandémie, une certitude s'impose plus que jamais : rien n'est plus important que d'avoir le soutien de ses proches et de garder la santé. Sur le premier point, le syndicat ne peut pas faire de miracle même s'il offre de la solidarité et du lien malgré la « distance sociale » de rigueur.

Quant à la santé de nos collègues, le SEV n'a pas attendu le coronavirus pour en faire une priorité.

Nous avons dénoncé les conséquences en termes de sécurité et de santé pour nos collègues en sous-effectif et en mode dégradé à la manœuvre et à la répartition. Nous portons une attention particulière aux professions qui soumettent le corps à rude épreuve comme pour nos collègues de la voie des CFF, Cargo et ETC. Les mécanicien-ne-s de loc ne sont pas à l'abri eux qui sont soumis à des exigences tant en

termes de santé physique que psychique toujours plus exigeantes.

Il y a plus de 10 ans, le SEV a organisé un premier sondage sur la santé des chauffeurs de bus. Cette enquête a permis de lancer différentes campagnes syndicales telles que « 10 heures ça suffit ! » pour améliorer la durée des journées de travail et baisser les amplitudes.

La 2<sup>e</sup> enquête de 2019 a montré que la situation ne s'est pas améliorée, bien au contraire. Le stress intériorisé et la pénibilité du métier se sont traduits par une augmentation des maladies de l'appétit-digestion et des troubles du sommeil. La position assise de longue durée et le travail de nuit ou irrégulier ont des effets sur le sommeil, l'obésité et la prise de poids.

Dans ces conditions, il n'est pas étonnant qu'à quelques années de la retraite, le corps fatigué soit frappé par la maladie. Et quand la

maladie dure, nos collègues sont de plus en plus poussés sans ménagement vers la sortie. Se pose alors la question : que faire pour celles et ceux qui occupent des emplois de monopole pouvant générer des incapacités professionnelles ?

La manière dont les CFF ont mis en place une structure pour la reconversion à l'interne en cas de maladie de longue durée ou d'accident et pour une arrivée à la retraite plus digne que par le toboggan du chômage et de l'aide sociale est une base pour une réflexion qui doit intéresser toutes les entreprises de transport public.

Cette préoccupation pour le bien-être de nos collègues œuvrant sur le rail, la route, le lac ou le tarmac va nous accompagner ces prochaines années au SEV. L'usure des corps n'est pas une fatalité, mais dépend des conditions de travail et de la lutte syndicale pour les améliorer !

## 20 ans de CCT

Il a fallu se battre pour maintenir la qualité de la CCT CFF/CFF Cargo

4 et 5

## CFF Immobilier

La confiance s'installe gentiment mais il reste d'importants désaccords

6

## Maternité

Etre enceinte lorsqu'on est conductrice de bus peut s'avérer pénible...

7

## Le personnel CFF motivé

Les CFF ont enregistré 617 millions de pertes en 2020 en raison de la pandémie. Malgré cela, le personnel a assuré d'excellentes prestations selon le SEV qui estime que les CFF sont sur le bon chemin : la motivation et la satisfaction du personnel sont en hausse et les emplois dans la production ferroviaire aussi. Il faut poursuivre sur cette voie pour que les CFF puissent encore améliorer leurs prestations de service public. Si la pénurie de mécaniciens de locomotive tend à disparaître, d'autres domaines sont encore en souffrance. Les CFF manquent de personnel qualifié, notamment dans les secteurs techniques et dans l'infrastructure. Le SEV attend donc de l'entreprise qu'elle mette tout en œuvre pour affronter ce problème.

## VZO : Remise de la pétition

Les CCT sont plutôt la norme dans le secteur des transports publics zurichois. Dernière exception : la société de transport du lac de Zurich et de l'Oberland (VZO) qui n'a ni CCT ni contrat d'entreprise. Peut-être plus pour longtemps. 197 employé-e-s du service de conduite de VZO - soit près de 70 % du personnel - ont signé la pétition SEV demandant à la direction et aux administrateurs du VZO d'entamer des négociations avec le SEV pour une CCT. Le jeudi 11 mars, une délégation du SEV - dont le vice-président Christian Fankhauser et la présidente de section Cornelia Glatz - a remis la pétition à la direction de VZO qui a assuré un examen sérieux.

## Interrogations chez Securitrans

Securitrans appartient depuis janvier à 100% aux CFF qui prévoient un partage de Securitrans au 1.1.2022. La sécurité des chantiers serait intégrée dans l'infrastructure, tandis que la protection des objets resterait dans Securitrans. Les deux projets suscitent de nombreuses interrogations. Le SEV entend soutenir ses membres en les informant et en les accompagnant au mieux. Des séances digitales ont déjà eu lieu pour aborder des thèmes tels que les conditions de travail, la caisse de pension, etc....



Il faut trouver des solutions pour les collègues qui arrivent usé-e-s en fin de carrière et agir en amont sur les conditions de travail qui rendent malade.

### MALADIE DE LONGUE DURÉE

# Stopper l'engrenage vers la précarité

Yves Sancey  
yves.sancey@sev-online.ch

**De plus en plus souvent, les médecins-conseil des assurances perte de gain déclarent un salarié en arrêt maladie dans une ETC apte au travail, mais à un autre poste. Le salarié peut alors être licencié si son employeur ne peut ou ne veut pas le réinsérer à l'interne. Le début d'un engrenage dramatique.**

Patrick\* est chauffeur de bus depuis de nombreuses années dans une entreprise romande de transports publics. Avec le temps, il ressent un mal de dos persistant. A tel point qu'il doit cesser le travail. Alors qu'il est en arrêt maladie, le médecin-conseil de l'assurance perte de gain (APG) le déclare apte au travail mais plus à la conduite. L'entreprise ne cherche pas à le replacer à l'interne et préfère le licencier.

Commence alors un engrenage infernal vers la précarité et la pauvreté d'autant plus douloureux que, comme célibataire, il a sa fille à charge et qu'il aimerait lui offrir un avenir. L'assurance invalidité (AI) ne le trouve pas assez malade pour lui octroyer une rente. Après avoir épuisé son droit au chômage, il se retrouve à l'aide sociale avec un forfait pour l'entretien de 1526 francs pour sa fille et lui. Comme il ne doit plus avoir de fortune pour toucher les aides, il perd sa maison et doit vider son compte épargne. Le labeur d'une vie part en fumée. « Cette situation me fait presque pleurer, tellement elle est injuste », confie Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical au SEV qui s'est occupé de ce collègue.

#### Chauffeur, profession à risque

Depuis quelques mois, des cas similaires se multiplient parmi les chauffeurs de bus en Romandie, mais également dans d'autres professions comme dans le nettoyage, et commencent aussi à se présenter en Suisse allemande. Tous ne finissent pas à l'aide sociale mais, de plus en plus, les personnes qui tombent malades sont poussées sans ménagement vers la sortie.

Cette situation peut arriver dans beaucoup de métiers, mais les chauffeurs de bus semblent davantage susceptibles de tomber malades. Une enquête interne menée par le SEV, dressait en mars 2019 un bilan de santé inquiétant de la profession : une augmentation flagrante des

troubles du sommeil et de l'appétit-digestion. Près de 50% des chauffeurs de bus affirment avoir manqué le travail pour raison de santé et un tiers déclare avoir été atteint par une maladie liée au travail. 54% souffrent du dos. En cause : horaires irréguliers, repas à heure irrégulière, position assise durant de longs intervalles temporels, pression sur les cadences et agressivité des autres usagers de la route. En cas de licenciement, la situation peut vite tourner au cauchemar pour les chauffeurs de bus, une profession monopole. A 50-55 ans, en ayant pour toute qualification son permis de chauffeur professionnel mais sans aucun CFC, la capacité à retrouver un autre emploi est très limitée.

#### Intervention du médecin-conseil

A l'exception notamment des CFF et des TPG, la plupart des entreprises de transport ont conclu une assurance perte de gain collective. En cas d'incapacité de travail due à une maladie, cela garantit au minimum 80% du salaire pendant 720 à 730 jours. Selon le SEV, c'est le délai raisonnable. Tant aux CFF qu'aux TPG et quelques autres entreprises qui ne sont pas réassurées, les salarié-e-s en arrêt maladie ne peuvent pas être licencié-e-s durant deux ans. Cela dit, pour ces entreprises, à la fin des 720 jours, la problématique reste la même : que faire pour des emplois de monopole, peu qualifiés mais générant des incapacités professionnelles ?

Dans un nombre croissant d'entreprises de transport concessionnées (ETC), la question se pose toutefois avant les deux ans. En effet, si l'incapacité de travail se prolonge, certaines APG ne semblent pas disposées à payer durant deux ans. Souvent sans consulter la personne malade mais sur la simple base de son dossier médical, le médecin-conseil de l'assurance peut établir qu'elle est apte au travail mais plus à la conduite. « A partir du moment où le médecin-conseil qui est payé par l'APG a pris sa décision, constate Jean-Pierre Etique, certains employeurs ne semblent pas toujours avoir une grande volonté d'essayer de trouver une place à l'interne. Le management se cache derrière la décision du médecin-conseil de l'APG et licencie la personne en disant que c'est dommage. » L'intervention du médecin-conseil est décisive car, dans certaines conventions collectives de travail, et c'est le cas pour celle qui cadre les trans-

ports publics vaudois, un article précise que si le reclassement professionnel n'est pas possible dans un délai raisonnable, le contrat de travail peut être résilié pour inaptitude à exercer la profession. Cela inquiète Vincent Brodard, du service juridique du SEV : « Il y a une contradiction entre deux articles, l'un parlant d'un droit au salaire durant 720 ou 730 jours et l'autre laissant la porte ouverte, par cette astuce du reclassement impossible, à un raccourcissement de ce délai. »

« L'arrivée d'une nouvelle génération de managers semble coïncider avec cette moins grande empathie pour chercher des solutions à l'interne qui évitent le licenciement », constate Valérie Solano, en charge des TPG au SEV. Patricia Alcaraz, secrétaire syndicale SEV, rencontre de plus en plus de cas similaires : « L'assurance fait une économie et la direction se débarrasse à bon compte de travailleurs usés et baisse ainsi, de façon déloyale, son taux d'absentéisme sans avoir à se questionner sur les raisons qui font que de plus en plus de gens tombent malades. »

#### Action syndicale et prévention

Certaines entreprises jouent le jeu de la réinsertion, indique Jean-Pierre Etique : « Alerté par le syndicat, une solution a été trouvée à l'interne, à la conciergerie pour l'un ou comme responsable des bâtiments pour un autre. Pour une employée de guichet, la direction a payé une rente-pont pour qu'elle puisse partir dignement à la retraite. » Par contre, en externalisant certaines prestations (conciergerie ou nettoyage des bus), les entreprises ferment la porte à un remplacement à l'interne. « En cas d'échec, indique Brodard, on peut recourir à un avocat, comme nous l'avons fait récemment, face à un licenciement que l'on juge abusif. »

Il faut trouver des solutions pour ces personnes qui arrivent usées en fin de carrière, même sans intervention de l'APG, mais il y a aussi toute une réflexion à avoir en amont pour éviter que les gens tombent malades. « C'est évident que c'est la responsabilité des entreprises de favoriser le bien-être par des horaires de travail beaucoup moins fatigants », s'empare Etique. Selon le SEV, loin d'être une fatalité, la question de la santé au travail doit être prise à bras le corps par les entreprises de transport.

\* Prénom d'emprunt. Connu de la rédaction.

DANIELA LEHMANN répond

## Les TP pour l'avenir

**La Grève pour l'avenir aura lieu le 21 mai 2021. Le SEV soutient la démarche. Quelles en sont les raisons?**

Les glaciers fondent, les terrains glissent, les inondations se multiplient et les records de chaleur font les gros titres. Le changement climatique fait partie de notre réalité et la Suisse également est mise sous pression. Il est urgent d'agir !

Chez nous l'ensemble du trafic représente 32% des émissions de gaz à effet de serre. C'est pourquoi dans les années à venir, des réductions sensibles devront avoir lieu entre autres dans le domaine des transports. Les transports publics affichent toutefois de bien meilleurs résultats que le trafic individuel motorisé en ce qui concerne l'empreinte carbone. Le transport public des voyageurs représente 20% du volume de transport mais n'utilise que 5% de l'énergie nécessaire. En comparaison avec la voiture, le train a un bilan écologique presque neuf fois meilleur.

Les transports publics constituent une partie de la solution, c'est le mes-

sage que le SEV veut faire passer en participant à la « Grève pour l'Avenir ». Notre mot d'ordre sera « Les transports publics pour l'Avenir ».

Nous avons besoin de réaliser un changement climatique social et collectif. Le transport durable doit être aussi socialement durable. Selon le SEV, il faut fixer des conditions-cadres pour cela : une protection du climat en tant que partie intégrante du service public ; une transformation socialement supportable ; une coopération au lieu de la concurrence et pas de déshumanisation des transports publics.

Malheureusement, dans les discussions sur l'énergie et le climat, l'évolution du trafic marchandises est souvent occultée. Le SEV considère que ceci est une lacune, et il prévient depuis des années que si l'on veut pouvoir augmenter la part du rail de manière sensible, on ne doit pas se fixer sur une exploitation rentable du transport des marchandises.

Daniela Lehmann est coordinatrice de la politique des transports au SEV. Tu as une question?

Ecris-nous à [journal@sev-online.ch](mailto:journal@sev-online.ch)



Juste avant les débats au Conseil des Etats sur « AVS 21 », l'USS a remis son appel « Pas touche aux rentes des femmes » muni de 314 187 signatures. L'appel demande une meilleure sécurité financière à la retraite et une hausse des rentes pour les femmes. Les signataires refusent une augmentation de l'âge de la retraite car elles sont déjà discriminées tout au long de leur vie professionnelle. L'appel estime qu'il est nécessaire d'avoir une réforme qui améliore les rentes AVS pour couvrir les besoins vitaux.

Le Conseil des Etats a décidé d'augmenter l'âge de la retraite des femmes de 64 à 65 ans. Cela permettrait d'économiser 1,4 milliard de francs par an. Le Conseil des Etats a décidé de réduire encore le montant total de la compensation pour la génération transitoire de 712 à 430 millions par an. Les compensations proposées sont loin de pouvoir combler l'écart de pension pour les femmes de la génération de transition. Les Etats ont aussi augmenté à 63 ans la possibilité de retraite anticipée! Le dossier passe au National.



Remise des plus de 314 000 signatures le 15 mars au bureau du Conseil des Etats.

### CFF CARGO

# Il faut mieux indemniser les contrôles techniques

Markus Fischer  
[markus.fischer@sev-online.ch](mailto:markus.fischer@sev-online.ch)

Depuis 2019, CFF Cargo a formé quelque 230 collaborateurs de la manœuvre à la tâche d'examineur de wagons et de chargements (PWL). La direction a promis que cette compétence supplémentaire serait indemnisée par un montant de 3000 fr. par année jusqu'à ce qu'elle soit intégrée dans les nouveaux profils professionnels. Cette promesse n'a pas été mise par écrit. Cargo remet en question le paiement de ce supplément.



Les contrôles techniques des trains chez Cargo sont réalisés aussi par les PWL, en plus des TKC.

La formation PWL de 21 jours est suivie avant tout par les mécaniciens de locs B100, mais aussi par d'autres employés de la manœuvre selon les sites. Elle permet aux teams de manœuvre de contrôler eux-mêmes les trains avant qu'ils partent pour les gares de triage. Jusqu'ici, seuls les contrôleurs techniques Cargo (TKC) étaient aptes à effectuer ce travail, après avoir suivi une formation interne spéciale de 6 à 8 mois (voire même 9 auparavant) sur une base d'apprentissage de 3 ans, si possible dans le domaine de la métallurgie ou l'électricité (ou en tant qu'employé de manœuvre/mécanicien de locs B100). Les teams de manœuvre ne se chargeaient quant à

eux que des contrôles sporadiques superficiels. Toutefois les TKC sont devenus moins disponibles durant les dernières années car trop peu de monde a été formé pour assurer la relève suite aux départs à la retraite ou vers d'autres entreprises.

Sandro Kälin, président central SEV-TS et lui-même TKC, ne considère pas les PWL comme une concurrence bon marché mais plutôt comme un complément pour décharger les TKC, qui restent les seuls responsables de contrôler les trains partant vers l'étranger et du contrôle des mar-

chandises spéciales, et qui réagissent aux alarmes des dispositifs de contrôle des trains et d'autres événements, qui prodiguent des conseils à la clientèle pour les chargements, entre autres choses.

De nombreux collègues sont témoins des promesses faites par les responsables Cargo : jusqu'à l'élaboration des nouveaux profils professionnels, soit chaque année et pas seulement une fois, Cargo devait verser une indemnité PWL de 3000 fr.

Toutefois ceci n'a jamais été convenu officiellement ni par écrit entre les

partenaires sociaux et comme l'élaboration des profils professionnels prend plus de temps qu'escompté, CFF Cargo remet en question le versement annuel de l'indemnité et demande au personnel concerné d'attendre l'indemnité prévue dans le cadre du profil professionnel, qui ne sera pas appliqué avant la fin 2021.

Pour cette raison, le secrétaire syndical SEV Philipp Hadorn a présenté le 11 mars dernier à la direction Cargo une requête demandant de bien vouloir l'informer « rapidement, avec une 'liste de destinataires' à l'appui, du moment où les primes dues allaient être payées ». Il a précisé qu'il était « important d'honorer la loyauté et l'engagement du personnel en faisant preuve d'intégrité ».

Dans son courrier, Philipp Hadorn a poursuivi en exigeant qu'à l'occasion de la « prochaine réunion de la commission d'accompagnement (le 24 mars) les partenaires sociaux soient

aussi intégrés dans les réflexions au sujet des profils professionnels, resp. pour l'attribution correcte des niveaux d'exigence ». Jusqu'ici, seule la CoPe était invitée à participer. « La qualification complémentaire de PWL doit être prise en compte dans le nouveau profil professionnel de manière à ce que les responsabilités supplémentaires soient dûment rémunérées. (...) Et si cela n'est pas réalisable avec l'instrument standardisé Toco, alors il faut rechercher une alternative adéquate. »

Hanspeter Eggenberger, président central du personnel de la manœuvre (RPV) et Sandro Kälin, comptent sur une augmentation de salaire sensible et durable pour les PWL, car leur formation demande du travail et de l'investissement personnel. Après avoir passé l'examen les PWL doivent maintenir leur niveau de connaissances et passer des examens périodiques. Et ils ont de plus grandes responsabilités.

### CFF Cargo à la recherche de son identité

Commentaire de Philipp Hadorn, secrétaire syndical en charge du team Cargo. Bien entendu les profils professionnels évoluent, et c'est le cas aussi chez CFF Cargo. Selon la CCT, c'est la CoPe qui se charge du dossier. Nous sommes d'accord. Mais lorsqu'il s'agit de réévaluer les fonctions et de les classer dans les niveaux d'exigences, ou de définir une indemnisation des tâches complémentaires, là les partenaires sociaux interviennent. «ToCo» est certes un système d'évaluation analytique mais comme on le sait, ce système comporte certaines marges de manœuvre et diverses pondérations. CFF Cargo serait donc bien avisé d'intégrer les partenaires sociaux dans ces questions.

Peut-être que pour CFF Cargo, il est actuellement très difficile de planifier l'avenir. Les «programmes de réduction des coûts structurels» sont en progression et les phases se succèdent, toutefois CFF Cargo doit

développer une stratégie tenant compte autant des objectifs d'autonomie financière que de ceux du transfert du trafic, qui est la perspective d'avenir. Les changements réguliers au niveau du management et un Conseil d'administration encore inexpérimenté n'aident pas vraiment...

Nous recommandons à CFF Cargo de développer avec le DETEC des stratégies qui positionneront l'entreprise en tant que partie de la solution pour atteindre les objectifs climatiques 2050.

Et idéalement, les nouveaux propriétaires minoritaires devraient renoncer à se comporter en patrons de PME et agir dans l'intérêt de l'entreprise, en renforçant son développement avec des visions moins limitées au domaine du transport routier. Le personnel, la politique de transfert du trafic, l'environnement et le système de transport complexe de notre pays le méritent !

## COMITÉ SEV

## Un bilan financier à l'image de la pandémie

**Vivian Bologna** Le comité a siégé vendredi dernier en vidéoconférence. Il y a notamment abordé les comptes du SEV 2020 qui présentent un déficit de quelque 500 000 fr.

Les baisses de cotisations découlant de la diminution des membres influencent en partie ce résultat. Car pour le reste, le comité a pu constater que la maîtrise des charges est au cœur de la gestion financière pour éviter absolument une éventuelle hausse des cotisations. C'est bien la baisse des rentrées des cotisations qui a suscité le plus de réactions. Le comité, en tant qu'organe stratégique, reprendra le thème du recrutement des nouveaux membres de manière plus approfondie lors d'une ultérieure séance. Il a aussi pu prendre connaissance du fait que 2021 a bien débuté d'un point de vue des nouveaux et nouvelles syndiqué-e-s.

Il a aussi été question des événements à venir, qui dépendront évidemment de la situation sanitaire: le 1er Mai sera-t-il - même un tant soit peu - physique? Rien n'est moins sûr. Des décisions tomberont tout prochainement.

Le 21 mai, ce sera le tour de la Grève pour l'avenir (plus de détails en page 3). Des événements sont aussi prévus le 14 juin sur les questions liées aux femmes. La Commission des femmes planche dessus.

Enfin, le 18 septembre sera un jour de mobilisation sous l'égide de l'USS. A voir comment évidemment.

Le comité a aussi accepté sans coup férir un crédit de 165 000 fr. pour renouveler l'accueil du secrétariat central. Il faut dire qu'il n'est plus tout jeune. Il n'a pas été rénové depuis 45 ans.



## CONCURRENCE

## Les CJ perdent sur toutes les lignes

**Vivian Bologna** Après le refus de CarPostal de faire sous-traiter des lignes de bus jurassiennes aux CJ, la dégradation des conditions de travail n'est pas écartée. Le SEV exige une CCT pour les employés des CJ qui devront quitter l'entreprise et le respect des usages régionaux de la branche.

«Nous avons appris que l'offre des CJ pour sous-traiter des lignes de CarPostal n'a pas été retenue. Elle a été jugée trop chère. Mais nous ne savons pas qui exploitera ces lignes dès le prochain changement d'horaire. Les conducteurs des CJ ne savent ni ce que vont devenir leurs emplois, ni à quel salaire ils pourront prétendre, ni quel sera leur taux d'occupation. Bénéficieront-ils d'une Convention collective de travail? Les usages régionaux de la branche seront-ils respectés? Les incertitudes sont nombreuses et le personnel concerné a de quoi être inquiet», fulmine Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical SEV en charge des CJ.

La mise au concours des lignes de bus dans

le Jura avait laissé craindre une politique de sous-enchère et de concurrence effrénée notamment grâce à la sous-traitance. «Nous avons critiqué cette mise au concours dès le début. Nous aimerions nous être trompés. Hélas, pour l'instant, rien ne nous signale que nous avons tort», poursuit Jean-Pierre Etique.

Le SEV exige des garanties de la part de CarPostal quant au maintien des emplois, des salaires et des taux d'engagement actuels. Gagnante de l'appel d'offres, elle doit tenir ses engagements. «Le personnel ne mérite pas ce traitement alors qu'il accomplit chaque jour un travail admirable pratiquement 300 jours par an, avec des horaires très irréguliers, en commençant très tôt le matin et finissant très tard le soir, en semaine et week-end. Nous exigeons aussi de pouvoir accompagner nos membres lors des futurs entretiens d'embauche chez le sous-traitant retenu», conclut Jean-Pierre Etique.

## 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-presse: CH Regionalmedien AG, www.chmediafachmedien.ch

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

Le prochain journal paraîtra le 23 avril 2021.

Le délai pour les annonces est fixé au lundi

12 avril à midi, celui de l'agenda au mardi

13 avril à midi.



En juin 2018, le SEV met en place des actions aux quatre coins du pays: plus de 1500 cheminots et chemi-

20 ans  
de CCT

## RENÉGOCIATIONS

# Il a fallu se battre pour la qualité de la CCT

20 ans  
de CCT

INTERVIEW DE MARKUS JORDI, CHEF DU PERSONNEL CFF

# « Une CCT de très bonne qualité »

Peter Moor  
journal@sev-online.ch

Dans le cadre de notre série dédiée à la politique contractuelle du SEV, nous avons aussi interviewé fin 2020 le chef du personnel des CFF, Markus Jordi. La version complète est sur notre site internet.

Depuis 2007 vous êtes chef du personnel aux CFF et c'est vous qui avez dirigé la délégation de l'employeur lors des trois dernières négociations sur le renouvellement de la CCT. Comment qualifiez-vous la CCT CFF actuelle ?

Cette CCT a toujours été un exemple dans la branche et définit les standards dans le domaine de la mobilité. Elle est à la pointe en ce qui concerne les dispositions contractuelles de manière générale, et de manière particulière la protection des travailleurs et la sécurité sociale. C'est vraiment une très bonne CCT et les deux parties peuvent en être fières !

Lorsque vous êtes arrivé aux CFF, est-ce qu'il y avait dans la CCT des choses que vous trouviez bien et d'autres moins ?

Il faut prendre en considération le contexte historique. J'ai trouvé que les standards de collaboration réciproque étaient très bons, de même que la perception des partenaires sociaux. Par contre de mon point de vue, la mentalité que tout était dû aux cheminotes et cheminots était problématique, et les attentes étaient parfois trop élevées.

Les choses ont-elles entre-temps changé ?

Oui. Je crois qu'aux CFF, on a un peu plus de compréhension pour ces choses-là. Mais je crois aussi que l'esprit d'entreprise a évolué dans l'esprit des partenaires sociaux et que le personnel pense aujourd'hui plus à l'entreprise qu'il y a 20 ans.

Lorsque vous considérez la CCT actuelle, y manque-t-il quelque chose ou aimeriez-vous y supprimer quelque chose ?

Les réglementations sont très denses et donc je pense qu'il ne manque pas grand chose. Il y a bien sûr certains thèmes qui nous dérangent. Le contrat social a le gros avantage de nous permettre de faire de profonds changements sur une base de partenariat social. Toutefois il pourrait aussi amener certains à se sentir en situation de fausse sécurité. Mais nous avons renouvelé la CCT ensemble. Et nous nous sommes un peu rapprochés du standard public. Aujourd'hui nous avons un plan social très bien développé.

Le SEV est devenu particulièrement combatif durant les 20 dernières années. Pour conclure une CCT, il faut presque toujours passer par des confrontations publiques. Comment le vivez-vous ?

J'avais plus de peine avec cela au début. Mais maintenant j'ai compris qu'un syndicat se doit d'user de toutes sortes d'armes pour attirer l'attention sur ses revendications et se montrer fort. L'employeur est en position de force, cela va de soi et en conséquence, le syndicat doit parvenir à influencer les opinions et les positions. Ceci doit obligatoirement se passer face au public. Par contre en matière de gestion des campagnes, les syndicats sont



Peter Moor

meilleurs que les entreprises. Ceci est indéniable !

Nous allons maintenant pour la première fois négocier la CCT CFF Cargo séparément. Qu'est-ce que cela signifie pour la maison mère ?

Nous suivons cette évolution avec un sentiment mitigé. Dans la branche du transport des marchandises il y a des règles du jeu et des standards spécifiques. Pour cette raison on peut comprendre qu'il faille une certaine flexibilité.

D'un autre côté, les collègues de Cargo sont dans la voie avec nos gens et ce sont quand même des gens des CFF, donc les structures de gestion du personnel doivent être similaires. Je peux m'imaginer qu'il y aura des différences mais on devra continuer à voir que Cargo est une filiale des CFF.

La part des femmes est nulle aujourd'hui dans la direction du groupe CFF. Qu'est-ce qui n'a pas fonctionné dans la planification du personnel ?

Actuellement la situation n'est pas bonne, c'est clair. Notre objectif est d'avoir environ 30% de femmes. Il s'agit d'un mandat. Les CEO de Cargo Schweiz, de Turbo et d'Elvetino sont toutes des femmes. Parmi les cadres supérieurs nous avons cependant actuellement environ 25% de femmes.

Serait-il possible d'augmenter la part des femmes de manière générale aux CFF par des changements dans les conditions d'engagement et la CCT ?

Nous essayons de le faire depuis des années. Lorsque je suis arrivé, nous avions un taux de femmes de 12% en tout et pour tout, maintenant ce taux est monté à 18%. Actuellement nous augmentons notre quota de 0,6 à 0,8% par année. C'est trop lent et il faut réagir !

Si vous pouviez faire un vœu, que mettriez-vous dans la CCT, une chose que les partenaires sociaux ne pourraient pas refuser ?

(Il réfléchit longuement) J'aimerais conserver les mêmes bases de partenariat social. Mais simultanément, je voudrais que la CCT puisse s'adapter aux modifications des conditions-cadres telles que la numérisation par exemple. Le monde du travail change extrêmement rapidement. Nos conditions-cadres n'ont pas réussi à suivre et on demande toujours plus de flexibilité. Ce serait mon vœu de modifier les structures afin de résoudre cette situation. Le fonds de numérisation est un bon exemple de ce que nous pouvons faire. Je n'ai pas une idée précise mais j'aimerais trouver le moyen de développer le cadre de régulation.



Jörg Matter

notes se mobilisent contre les attaques envers la CCT.

Peter Moor  
journal@sev-online.ch

Depuis mai 2019, c'est la 6e version de la CCT CFF et CFF Cargo qui s'applique. La durée de validité a été prolongée récemment, jusqu'en mai 2025 pour les CFF et fin 2023 pour CFF Cargo. Dès la 3e version, le ton s'est passablement durci entre les partenaires sociaux. Afin de faire pression, le SEV a organisé des manifestations, des récoltes de signatures et en 2006, il a menacé d'engager des mesures de lutte...

Durant toutes ces années, Manuel Avallone, ancien vice-président SEV, s'est retrouvé à plusieurs reprises à la tête de la délégation de négociations chargée de renouveler la CCT : « Je dirais que de manière générale, les deux CCT CFF et CFF Cargo ont été améliorées durant les dernières années et que les détériorations visées par les CFF ont pu être évitées. » Jürg Hurni qui a participé aux négociations tout d'abord en tant que président central de la sous-fédération du personnel des trains et ensuite en tant que secrétaire syndical en charge du dossier Division Voyageurs au SEV, considère que « cette CCT reste l'une des meilleures CCT d'entreprise en Suisse ! » Il mentionne en particulier la protection contre le licenciement grâce au contrat social, et la réglementation en cas d'accident ou de maladie.

Le secrétaire syndical Philipp Hadorn, qui a participé aux négociations en tant que responsable du domaine Marchandises et spécialiste des salaires, est plus mitigé. Dans certains cas d'externalisation, comme par exemple chez CFF Cargo International, le niveau de la CCT de la maison-mère n'a pas pu être conservé. Urs Huber, responsable de la Division Infrastructures, mentionne lui aussi une évolution négative : « Avec l'introduction de Toco et sa nouvelle classification des fonctions, les gens de CFF Infrastructures furent clairement les perdants. »

Lors du premier renouvellement en 2004, les choses se sont passées beaucoup plus sereinement. Les CFF ont pu obtenir une hausse minime de la durée du travail mais ont dû payer pour cela un prix élevé, avec une garantie salariale généralisée et une semaine de vacances supplémentaire. Ils ont par contre réussi à introduire une réduction de la durée de validité à deux ans.

En 2006, il y eut un événement unique : les CFF ont résilié la CCT pour faire pression sur les négociations ! Pour tous les autres renouvellements, les négociations se sont déroulées sans en arriver à une dénonciation de la CCT.

En 2006, les pourparlers se sont déroulés dans des conditions très particulières : Bene-

dikt Weibel avait annoncé son départ des CFF et voulait absolument s'en aller sur un accord. En face de lui à la table de négociations, il n'y avait plus son compagnon d'études Ernst Leuenberger mais son successeur à la présidence du SEV, Pierre-Alain Gentil, qui soignait plutôt un syndicalisme à la française et n'avait pas peur des confrontations. Le chef des négociations était également un romand : François Gatabin était alors vice-président SEV. Pour la première fois, le conflit a été porté en public. A la mi-novembre 2006, les syndicalistes ont distribué des chocolats aux voyageurs dans les trains afin de les informer, et un peu moins d'un mois plus tard, le SEV annonçait une journée d'action pour le 15 janvier 2007 : « Nous prévoyons des mesures de lutte, et une grève d'avertissement n'est pas à exclure », prévenait-il dans une résolution. Ceci n'a pas été nécessaire car après une nuit entière de négociations, un accord a été trouvé en décembre et a permis aux deux parties de sauver la face. Et en contrepartie d'une nouvelle hausse de la durée du travail à 41 heures hebdomadaires, le personnel a obtenu une augmentation réelle des salaires et un jour de vacances supplémentaire.

En 2010, le SEV est intervenu publiquement surtout pour un financement correct de la caisse de pensions, thème traité à ce moment-là également par les Chambres fédérales. Toutefois, ce qui a causé alors la colère de nos membres, ce fut en particulier le fait que les CFF exigeaient un nouveau système salarial qui différerait totalement de la systématique appliquée jusque-là, Toco. Aujourd'hui encore, les cheminots s'énervent en entendant ce nom. La plupart des professions ferroviaires classiques ont été moins bien classées et les carrières académiques ont occupé les échelons supérieurs. Pour le SEV, il était bien clair que Toco ne pouvait pas être introduit sans garantie salariale pour éviter à quiconque une réduction de son revenu. Les garanties, à la base limitées à quatre ans, ont été prolongées et sont restées pratiquement inchangées au cours des prochaines négociations CCT. Toco a aussi amené un traitement particulier pour les mécanicien-ne-s de locs qui ont bénéficié d'une courbe plus élevée que le reste du personnel. Pour le secrétaire syndical Jürg Hurni, il est clair que « sans les garanties salariales, la CCT 2011 n'aurait jamais été acceptée. »

En 2015, les CFF ont pu pour la première fois obtenir une limitation du contrat social et en contrepartie, de nouveaux modèles de retraite ont été conçus, permettant en particulier aux personnes qui accomplissent des tâches astreignantes de partir à la retraite de manière anticipée sans subir de grandes pertes au niveau des rentes. De plus les CFF ont dû proposer à leur personnel temporaire un contrat fixe après quatre années de travail dans l'entreprise, ce qui représentait un avantage pour les travailleurs temporaires de longue date. Toutefois on a dû par la suite constater que les contrats temporaires étaient un peu plus souvent résiliés avant la date fatidique des quatre ans...

## 2018 rime avec mobilisation

Les dernières négociations CCT se sont déroulées en 2018 sous le signe de la confrontation car les CFF sont arrivés avec un catalogue de revendications bien fourni demandant des suppressions au niveau des vacances, des prestations sociales, des salaires et de la protection contre le licenciement. Le personnel s'est adressé à la direction des CFF lors d'une action de lâcher de ballons qui a eu bon écho auprès du public : les ballons ont porté nos messages syndicaux au chef des CFF Andreas Meyer, qui se trouvait en congé sabbatique en pleine phase de négociations CCT ! Ceci a débouché sur un résultat acceptable pour les deux parties : le personnel a été d'accord de participer au financement de l'assurance perte de gain en cas de maladie mais il a pu conserver la protection contre le licenciement et les primes de fidélité. Cependant le SEV a dû se montrer prêt à négocier sur un nouveau système salarial pendant la durée de validité de la CCT et à mener des négociations CCT séparées pour CFF Cargo qui avait été entre-temps partiellement privatisée. Philipp Hadorn considère que « l'accessibilité aux filières et la reprise des collaboratrices et collaborateurs au sein de l'entreprise sont sérieusement mises en danger, ceci dans une période où l'on doit envisager des problèmes liés au recrutement au vu de l'évolution démographique. »

## CFF IMMOBILIER

# « Un pas important vers un climat de confiance »



La collaboration s'est améliorée entre le SEV et les responsables de Facility Management.

SEV  
journal@sev-online.ch

En juin 2020, le secrétaire syndical SEV Patrick Kummer a signalé diverses lacunes chez CFF Immobilier et dans la réorganisation «Silhouette» en cours (journal SEV 9/25 juin 2020). Environ un an plus tard, il dresse le bilan. Entretien.

**Patrick, une année s'est écoulée. Comment se présente la situation aujourd'hui pour CFF Immobilier ?**

La situation s'est apaisée. Les deux grands secteurs de CFF Immobilier sont Facility Management et Gérance. En ce qui concerne Facility Management, nous constatons des améliorations notoires depuis l'arrivée de la nouvelle responsable, Beatrice Bichsel. Quant au secteur Gérance, il y a des thèmes qui nous inquiètent.

**Qu'est-ce qui s'est amélioré chez Facility Management ?**

Selon les retours du personnel, la nouvelle responsable Facility Management s'approche d'eux et recherche le dialogue. Elle est accessible et abordable, ce qui contribue grandement à la création d'un climat de confiance réciproque. De notre point de vue, c'est l'approche adéquate pour solutionner les problèmes que

nous avons évoqués en juin 2020. De même, selon nous le dialogue avec les partenaires sociaux s'est beaucoup amélioré chez Facility Management. Entre-temps, nous avons de très bons rapports et trouvons des solutions ensemble en cas de problèmes.

**En ce qui concerne le secteur Gérance, tu es plus dubitatif...**

Suite à la dernière enquête sur la motivation du personnel, nous avons signalé à la direction de CFF Immobilier que les résultats étaient préoccupants dans la région Ouest. La charge de travail atteignait un résultat alarmant de 40 points sur 100. Ces chiffres provenant du questionnaire montraient clairement qu'elle était trop élevée. Si cette situation n'était pas suffisamment prise au sérieux, elle pouvait engendrer des problèmes de santé pour le personnel. Lorsque nous avons discuté des résultats, nous avons demandé non seulement la situation soit analysée mais également que des mesures concrètes soient prises. Mais jusqu'à présent, nous n'avons constaté aucune amélioration.

Parallèlement, de nombreux collaborateurs de la région Ouest, dont certains ont 20 ans d'expérience professionnelle chez CFF Immobilier et 30 ans aux CFF, se trouvent au niveau le plus bas dans la fonction de gérant-e d'immeubles. Avant d'être renommée, la fonction s'appelait gérant d'immeubles junior. Bénéficier

de 20 ans d'expérience en tant que junior, c'est très particulier. Dans les faits, le personnel concerné effectue des tâches similaires en termes de complexité et de contenus que ceux enclassés plus haut. Ces personnes ont énormément d'expérience, endossent de grandes responsabilités dans leur domaine d'activité et sont toujours pleinement engagées malgré une charge de travail élevée.

**Quelle est la réaction du SEV par rapport à ces incohérences ?**

Le SEV s'engage en faveur d'améliorations au niveau de la charge de travail dans la région Ouest et concernant la classification du personnel. Nous sommes clairement d'avis que ces collaborateurs sont enclassés trop bas. Le départ de personnel de longue date montre bien qu'on ne peut pas laisser la situation perdurer de cette manière.

**Qu'est-ce qui doit changer ?**

Il faut que les revendications du personnel chez Gérance région Ouest soient entendues et prises en compte. A partir de là, un véritable dialogue doit s'instaurer afin de trouver ensemble des solutions qui prennent en considération les intérêts des collaborateurs et collaboratrices concerné-e-s.

**Récemment, lors d'une émission radio, la**

**conseillère fédérale Simonetta Sommaruga a préconisé de se concentrer sur l'activité principale, également en parlant de CFF Immobilier. Dans une autre émission, Vincent Ducrot a affirmé que CFF Immobilier était l'assurance-vie des CFF. Quelle est la position du SEV à ce propos ?**

Sur le fond, les deux déclarations sont correctes. A notre avis, les CFF doivent absolument se concentrer sur leur activité principale. Et les gares en font partie. Toutefois, pour cela, ils sont tributaires des fonds générés par l'immobilier, une activité parallèle. Pendant l'exercice 2020, qui a été fortement marqué par la pandémie, CFF Immobilier a versé des compensations financières importantes à Infrastructure et à la caisse de pensions. Une infrastructure saine forme une base solide pour la tâche centrale. Et c'est grâce à l'immobilier que ces versements internes ont pu se faire. Les ressources financières dégagées par CFF Immobilier restent ainsi intégrées dans le système aux CFF.

Le SEV est également très heureux que les projets immobiliers des CFF, qui ont été suspendus dans un premier temps en janvier 2021, puissent néanmoins être réalisés comme prévu. En cette période de crise, cette décision est capitale. Elle ouvrira des perspectives pour les communes et régions concernées ainsi qu'aux collaborateurs et collaboratrices impliqué-e-s dans ces projets.

## ANGLE DROIT

## Gare à l'omission d'informer...

§ Service juridique du SEV

**A l'heure actuelle, il est beaucoup question de protection des données et d'échange automatique d'informations. C'est une bonne chose car beaucoup de données sont transmises ou interceptées de manière inconsidérée. Il est donc prudent de se protéger. Toutefois, qu'en est-il de l'obligation de fournir des données ou des informations ?**

Dans les échanges avec les autorités ou les assurances, on parle souvent de l'obligation d'informer. De quoi s'agit-il ? L'obligation d'informer est tout simplement le fait de devoir informer quelqu'un de quelque chose. Il y a certains domaines où nous devons donner des informations, qu'on le veuille ou non. Cependant les règles ne sont pas partout les mêmes et personne n'est tenu de divulguer des informations précises sur sa vie privée. L'obligation

d'informer doit ainsi être précisée à chaque fois, dans chaque domaine concerné. Voyons comment les choses se présentent dans le droit du travail, les assurances sociales et le droit des assurances.

### Droit du travail

Dans le monde du travail, il existe beaucoup d'obligations d'informer qui peuvent être très différentes les unes des autres. Ainsi l'employé a l'obligation d'informer son employeur sur tout ce qui peut influencer l'accomplissement du travail. Par exemple s'il y a des retards de livraison, des atteintes portées à la sécurité ou d'autres problèmes. Dans une bonne entreprise cela se fait presque toujours automatiquement car ce genre d'échanges fait partie du quotidien. Mais il faut également que l'employeur soit informé d'éléments plus personnels comme par exemple une absence pour raison de maladie (sans diagnostic) ou une incapacité à effectuer le travail (par exemple à cause d'un retrait de per-

mis). C'est le genre de chose qu'on rechigne à communiquer mais une omission constituerait un non-respect du devoir d'informer et pourrait être sanctionnée. En règle générale, l'obligation d'informer s'arrête là où la sphère privée commence. Les problèmes familiaux, les problèmes de santé sans répercussion sur l'aptitude au travail, les amendes sans retrait de permis ou même un retrait de permis lorsque la voiture n'est pas indispensable pour le travail ne doivent pas forcément être annoncés.

L'employeur doit quant-à-lui se plier aussi à l'obligation d'informer. Par exemple il doit expliquer les nouveautés dans les différents domaines de travail. Mais il n'est pas contraint à une totale transparence concernant toutes les décisions prises dans l'entreprise. Il s'agit seulement d'informer lorsque cela est nécessaire pour l'accomplissement du travail. En cas de résiliation des rapports de travail, il est par contre obligé d'informer des répercussions sur la caisse de pensions

et l'assurance-accident. S'il ne remplit pas ce devoir, il peut aussi être sanctionné, jusqu'à devoir répondre à une demande de réparation.

### Assurances sociales et accidents

Dans le domaine des assurances sociales et des assurances-accident, l'échange d'information revêt une grande importance. La personne assurée doit signer une procuration permettant le dialogue direct entre les médecins traitants et les assurances. Ces données médicales servent de base pour les décisions et sans ces informations, resp. sans procuration l'assurance donnera une réponse négative. Donc ici plutôt qu'une obligation d'informer, il s'agit d'une obligation de collaborer. L'obligation d'informer s'applique quant-à-elle à la communication des données personnelles. Par exemple pour décider d'une rente, la situation familiale et professionnelle est importante et il est obligatoire d'annoncer toute modification spontanément. Si une personne qui reçoit une

rente a soudain un salaire beaucoup plus élevé, ceci aura des répercussions sur le montant de la rente car en effet, on peut alors imaginer que l'état de santé se soit fortement amélioré. Ou si quelqu'un a un enfant, cette personne a droit à une rente pour enfant. Tout le monde pense bien sûr à communiquer un changement d'adresse. En cas d'omission, dans le meilleur des cas une procédure de mise en demeure avec délai de réflexion est ouverte et dans le pire des cas, la rente est suspendue et une obligation de rembourser est prononcée.

### Assurances-accident et autres couvertures similaires

Souvent, en relation avec la prévoyance vieillesse ou pour une hypothèque, on souscrit une assurance-vie ou un 3<sup>ème</sup> pilier 3A avec prestation d'assurance. De telles offres existent aussi pour les assurances perte de gain. Afin de conclure une telle assurance il faut remplir un questionnaire. Si ce questionnaire n'est pas rempli conformément à la vérité, les prestations peuvent être supprimées avec effet immédiat, même si des primes ont déjà été payées, et l'assurance peut être résiliée.

L'obligation d'informer est ainsi clairement établie. Elle est toutefois délimitée selon le domaine concerné et, bien sûr, il s'agit de répondre uniquement aux questions posées, en étant au plus près de la réalité. En cas d'incertitude, il est toujours possible de se renseigner auprès de l'assureur ou du service juridique du SEV.

## CFF DIVERSITY

# « Tout le monde peut travailler à temps partiel »

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

La conciliation entre famille et travail est aujourd'hui dans toutes les bouches et depuis un certain temps, c'est un thème qui concerne également les hommes car eux aussi aimeraient pouvoir faire du temps partiel pour s'occuper des enfants, ou pour pratiquer un hobby ou une autre activité. Comment les entreprises prennent-elles en compte ces besoins ? Nous avons posé la question à Matthias Gähwiler, psychologue du travail au service du personnel CFF dans le team Culture et gestion qui s'engage pour le personnel CFF en matière de diversité.

**Matthias Gähwiler, les CFF comptent de nombreux domaines de travail qui ont diverses exigences vis-à-vis du personnel. Y a-t-il encore dans l'entreprise des domaines spécifiquement masculins ou féminins ?**

Les CFF évoluent dans un environnement très technique avec beaucoup de professions artisanales et cela reste un secteur dominé par les hommes. La part des femmes dans l'entreprise est de 18%. Actuellement la tendance est à la hausse.

**Est-ce que cette petite part peut constituer un problème ? Autrement dit : comment une entreprise pourrait-elle profiter d'un mélange plus homogène ?**

De nombreuses études et enquêtes montrent que lorsque les équipes sont équilibrées entre hommes et femmes, elles sont plus créatives et mieux à même de trouver des solutions pour relever les défis dans l'environnement professionnel. Nous connaissons les avantages et nous efforçons de promouvoir la diversité.

**Dans les médias, on a pu lire récemment que les CFF tendent à une plus grande part de femmes, parmi les cadres également. Ainsi d'ici 2025, chaque équipe dirigeante des CFF, jusqu'à la direction du groupe, devrait compter au minimum deux femmes. Est-ce que les CFF en font assez pour promouvoir la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée ?**

Les collaboratrices et collaborateurs des CFF ont à disposition un grand nombre d'offres pour améliorer leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Un accent important est mis sur la conciliation et nous sommes satisfaits de constater que beaucoup de collègues profitent déjà de ces offres. Ainsi, en principe, chaque employé-e CFF a le droit de demander un temps partiel, pour n'importe quel poste. Afin d'essayer un nouveau modèle de temps de travail, il existe une offre « temps partiel à l'essai » où la personne intéressée peut réduire son temps de travail pour une période définie entre trois et six mois, ce qui lui permet de tester si ce modèle lui convient. Le partage de poste ainsi que d'autres modèles de temps de travail existent dans toute l'entreprise. Grâce à notre infrastructure informatique progressiste, le personnel CFF peut également travailler n'importe où, selon sa fonction bien entendu. Et finalement, les CFF en tant qu'employeur

proposent toute une série de soutiens pour les familles, par exemple une contribution financière en fonction du revenu pour les gardes d'enfants externes.

Nous essayons de communiquer ces offres de manière transparente, avec des exemples positifs de pères en temps partiel.

**Toutes ces offres sont de bonnes opportunités mais elles restent réservées plutôt aux collaboratrices et collaborateurs dans les bureaux et l'administration. Dans d'autres domaines, comme à l'infrastructure, leur application est difficilement réalisable...**

Il est bien clair que dans certains grands domaines des CFF, le changement de culture vient à peine de commencer. Mais ce qui est important, c'est de mettre sur pied de bonnes offres et de soutenir les gens lors de l'application. Souvent les gens ne savent pas trop comment faire... Nous essayons de mieux communiquer pour changer cela, et de sensibiliser tous les secteurs de l'entreprise à ce thème.

Notre entreprise est vaste et comporte beaucoup de réalités extrêmement différentes. Il est très difficile de trouver des solutions uniformes qui conviennent à tout le monde. C'est pourquoi nous essayons actuellement d'élaborer des solutions adaptées à chaque unité d'affaires.

Par exemple avec un secteur de CFF Infrastructures, nous avons participé à une enquête de l'Université de St-Gall. Suite à cela, nous allons développer avec l'Université des mesures pour favoriser la présence des femmes dans les équipes.

**Mais il y a quand même beaucoup d'hommes qui ont des réticences à demander une réduction de leur temps de travail car ils craignent que cela se répercute sur leur avancement. Que recommandez-vous à ce propos ?**

Le plus important est d'avoir une discussion ouverte et franche avec son supérieur hiérarchique. Parfois, il est beaucoup plus difficile de franchir ce premier pas et, lorsque la réduction du temps de travail est appliquée, on s'aperçoit que cela se passe très bien.

**Alors il est aussi possible de faire carrière avec un temps partiel ?**

Absolument ! Mais il faut que cette idée fasse son chemin, surtout si l'on considère le contexte des sous-effectifs croissants et le changement de génération à venir.



Matthias Gähwiler



Les mères ont des droits – souvent méconnus – durant l'allaitement.

## FEMMES

## Grossesse semée d'embûches

Vivian Bologna  
vivian.bologna@sev-online.ch

**L'histoire de Katia de quoi décourager les futures mamans à travailler dans la conduite, du moins à Genève aux tpg.**

Katia attend un heureux événement. Elle tombe enceinte en octobre 2019 de son premier enfant. La grossesse se passe bien mais la législation lui déconseille d'exercer son métier de conductrice de bus. « Mon employeur m'a arrêtée après sept semaines de grossesse, ce qui est une bonne chose, pour me protéger. » Le hic, c'est que l'entreprise lui trouve une autre affectation comme stagiaire dans le département marketing, ventes et communication (MVC). A priori cela aurait pu être une bonne solution car Katia a obtenu un CFC de gestionnaire dans le commerce de détail. « Ce secteur n'était pas du tout adapté en fin d'année car c'est le stress permanent. Fin 2019 c'était accentué par le lancement du Léman Express et la création du dépôt En Chardon. Cet environnement stressant n'était pas adapté pour ma situation. J'étais déjà très fatiguée par cette première grossesse et le stress professionnel est venu aggraver la situation. »

Katia se retrouve donc à 50% en arrêt maladie. Elle ne fera en tout et pour tout que deux semaines d'arrêt maladie complet. Mais son stage est arrêté le 18 mars 2020 pour cause de pandémie et l'entreprise n'en propose pas d'autre. « Comme je n'ai plus pu travailler, les tpg ont considéré que j'ai été en arrêt maladie pendant plus de trois mois et cela leur donnait le droit de réduire mes vacances. Ils ont voulu les raboter de 14 jours. J'ai contesté cela car si je n'ai pas pu travailler c'est parce que les tpg ne m'ont pas proposé d'affectation. J'ai donc contacté le SEV et avec la secrétaire syndicale Valérie Solano nous avons obtenu gain de cause. Mais toutes ces embûches sont fatigantes et renvoient une mauvaise image de l'entreprise alors qu'elle voudrait attirer des femmes. »

Les chicaneries vécues par Katia ont été nombreuses. Les tpg ont demandé notamment que son médecin atteste qu'elle pouvait bien travailler alors que les médecins sont là pour attester une inaptitude et qu'elle renonce au secret médical pendant les périodes de stage durant sa grossesse... Après la naissance de son enfant fin mai 2020, Katia a bénéficié d'un congé allaitement de quatre semaines prévu par le statut des employé-e-s des tpg. « Ce congé allaitement est considéré comme maladie. Donc si une employée est malade à d'autres moments de l'année civile, elle risque une diminution des vacances si les périodes de maladie dépassent trois mois. A l'embauche, on nous vend ce congé allaitement comme une prestation progressiste, dans les faits il en va

autrement. »

Les embûches se matérialisent aussi au moment où Katia reprend le travail après le congé allaitement prolongé de quelques semaines de vacances. Comme elle allaite, la législation prévoit le droit d'obtenir 90 minutes supplémentaires par jour. Pour allaiter, un frigo doit être à disposition et les locaux adaptés pour tirer son lait. Autant dire que ces conditions n'étaient pas réunies pour une personne de la conduite. Les tpg la dispensent donc de conduite et lui proposent un stage.

Comme dans un mauvais rêve, on lui propose en fait un stage dans le secteur technique, très pénible (charges lourdes, de nettoyage et de transport de matériel) inadapté à la réalité d'une femme allaitante. « Allaiter fatigue énormément et j'ai l'impression qu'il y a une méconnaissance de cette réalité. Après m'être à nouveau battue avec le soutien de Valérie Solano, j'ai pu effectuer un stage dans le secteur vêtements. »

Katia n'allait plus et peut reprendre la conduite après un parcours semé d'embûches. « Je n'étais pas sereine durant ma grossesse ni après. Les tpg devraient mieux veiller au bien-être des femmes s'ils souhaitent en attirer dans l'entreprise. »

### Des modèles archaïques



Valérie Solano est secrétaire syndicale SEV à Genève où elle s'occupe notamment des tpg

**Que t'inspire ce qui est arrivé à Katia ?**

Je constate que si une femme n'exige pas l'application de ses droits, cela ne lui sera pas accordé automatiquement. Il y a clairement un manque d'informations portant sur les droits – voulu ou non. Les embûches vécues par Katia montrent qu'une femme doit s'adapter à la vie de l'entreprise. Elles mettent aussi en lumière le fonctionnement de nombreuses entreprises de transport public basé sur des modèles archaïques ne reflétant pas les aspirations des employés et employées d'aujourd'hui.

**A quoi penses-tu exactement ?**

Les horaires irréguliers sont évidemment une réalité. Mais le personnel pourrait aussi obtenir de la régularité dans des horaires irréguliers. Aux tpg, on me dit qu'il est difficile d'avoir suffisamment de conducteurs et conductrices le mercredi parce que nombre d'entre eux et elles ont congé pour être avec leurs enfants. Il doit quand même être possible de trouver des solutions au fait que la conciliation entre vie professionnelle et vie privée est devenue centrale tant pour les hommes que pour les femmes. Il y a un changement sociétal et il faut en tenir compte.



## LAC INFÉRIEUR ET RHIN

# L'Etat file la patate chaude aux cantons

Markus Fischer  
markus.fischer@sev-online.ch

**A la Compagnie de navigation sur le lac Inférieur et le Rhin (URh), en 2020 le nombre de passagers et les recettes étaient en chute libre à cause du covid. Malgré tout, l'entreprise ne reçoit de la Confédération ni les aides pour les cas de rigueur, ni les aides liées au coronavirus prévues par la Loi sur le transport des voyageurs. Ceci à cause de limitations malvenues et irréfléchies. Le SEV ne lâche pas l'affaire et s'engage syndicalement et politiquement.**

La compagnie URh est exclue des cas de rigueur parce que les cantons de Thurgovie et Schaffhouse possèdent 15,4 %, resp. 17,6 % des parts. Selon l'ordonnance pour les cas de rigueur, si les participations de la Confédération, des cantons et des communes dépassent les 10 %, les aides ne sont pas accordées. Ainsi Edith Graf-Litscher, secrétaire syndicale SEV et conseillère nationale (PS/TG) et le conseiller national Thomas Hurter (UDC/SH) ont demandé au Conseil fédéral si une telle exclusion des entreprises avec des participations publiques minoritaires était véritablement justifiée.

## Aux cantons d'agir ?

Le 8 mars dernier, le Conseil fédéral a répondu que oui, parce qu'une « participation étatique indique un intérêt stratégique qui permet à l'autorité concernée de soutenir l'entreprise par ses propres moyens dans une mesure suppor-

table. » Donc le Conseil fédéral lance la patate chaude aux cantons en mentionnant l'article 28a de la Loi sur le transport de voyageurs (LTV), qui règle l'octroi des aides aux transports touristiques pour combler les pertes financières dues au coronavirus entre le 1er mars et le 30 septembre 2020.

« C'est vrai, déclare Edith Graf-Litscher, mais selon l'article 28a, alinéa 2, il faut qu'en plus du bénéfice net des années 2017 à 2019, toutes les réserves soient également déduites du manque à gagner. Ainsi la compagnie URh n'a droit à pratiquement aucune aide fédérale pour 2020, parce que 2018 et 2019 furent des années relativement bonnes contrairement aux autres années qui ont précédé, et parce qu'à fin 2020 elle a dû prendre en compte les heures supplémentaires non reprises en tant que réserve. » Dans toutes les compagnies de navigation, le personnel fait des heures supplémentaires en été et les reprend en hiver, explique le secrétaire syndical SEV Claude Meier. « Mais l'année passée soudain le personnel URh aurait dû avoir compensé ses heures supplémentaires à la fin de l'année déjà, afin de réduire les réserves. Personne ne sait comment cela doit fonctionner, mais dans la situation actuelle il faut pouvoir le faire absolument. »

## Contre nature

« L'exemple de règles mal réfléchies, explique Edith Graf-Litscher. Le Parlement n'a sûrement pas voulu punir la compagnie URh pour des réserves qu'elle a mis de côté tel l'écurieuil qui prépare son garde-manger pour passer l'hiver !

L'entreprise a besoin de ces réserves pour le cas où le niveau du Rhin est trop bas pour naviguer durant une période prolongée, ce qui arrive assez souvent. Mais cette année elle doit entamer une saison très incertaine avec un capital-actions pas totalement couvert. » En effet, le 2 avril les restaurants sur les bateaux devront encore rester fermés.

## Recherche de solution

« Pourquoi l'aide liée au coronavirus doit-elle être plus limitée pour les transports touristiques par rapport au transport régional de voyageurs pour lequel seulement une partie des réserves doit être déduit ? », demande Edith Graf-Litscher. Elle propose au Parlement une adaptation de l'article 28a en faveur des transports touristiques.

Parallèlement à cela, la conseillère nationale exerce un lobbying pour modifier l'ordonnance pour les cas de rigueur. « Il devrait être au moins possible de recevoir des aides lorsque les autorités publiques possèdent jusqu'à 33,3 % des actions » considère-t-elle. Le conseiller national Martin Landolt (Le Centre/GL) a l'intention de présenter une proposition à la Commission de l'économie et des redevances.

Troisièmement, Edith Graf-Litscher et Claude Meier veulent intervenir auprès des cantons de Thurgovie et de Schaffhouse afin qu'ils soutiennent la compagnie URh. Ils profiteront de la rencontre annuelle de l'Union syndicale thurgovienne du 29 mars prochain (soit après le délai rédactionnel) à laquelle le conseiller d'Etat thurgovien Walter Schönholzer sera présent.

mis à disposition sur les différents groupes et sur demande. L'ordre du jour sera disponible sur notre site et sur les différents groupes. Inscription par e-mail auprès de vbietry@hotmail.com. Nous comptons sur une forte participation. Merci!

Le président Vincent Biétry

## VPT

18.5  
Branche Bus

**Journée de branche Bus.** Le programme détaillé peut être consulté sur le site vpt-online.ch. La journée se déroule dès 10h chez Unia, Egghölzli, Weltpoststrasse 20, Bern. Délai d'inscription fixé au 4 mai.

## 27.5

### Report de la journée Rail

**La journée de branche Rail et Tourisme est reportée.** Elle aura lieu le 14 septembre et non le 27 mai. Un report lié aux raisons sanitaires.

## Sections

10.4  
AR Jura

L'Assemblée générale de la section Alliance Romandie Jura aura lieu en vidéo-conférence suite aux mesures sanitaires, via Skype. Le lien sera

## 29.5 Travaux Arc jurassien

L'Assemblée générale du 6 mars 2021 a été reporté au samedi 29 mars 2021 à 10h30 à l'Hôtel de la gare de Montmollin. *Le comité de section*

## 7.9 PV Genève

L'Assemblée générale du 16 mars a été reportée au 28 septembre 2021. Précision : les membres qui se sont inscrits pour la sortie 2020 au Lac Noir restent inscrits pour le 7 septembre 2021. S'ils ne peuvent pas venir, ils s'annoncent au caissier de section André Broje qui rembourse. En attendant, prenez soin de vous et de vos proches et faites-vous vacciner pour celles et ceux qui le peuvent. Et tenez bon, le bout du tunnel est en vue !

Le comité

## FACILITÉ DE VOYAGE

# FIP sur commande

**Comité central PV** Les facilités de voyage sont une oeuvre d'art qui relie les pensionné-e-s et leurs familles avec leur ancien employeur - CFF ou ETC. Et ils ont la possibilité de voyager aussi à demi-prix à l'étranger avec la légitimation FIP.

Nous venons d'être informés que cette légitimation n'est envoyée automatiquement qu'aux pensionné-e-s et aux veuves qui ont moins

de 85 ans. En effet, l'expérience montre que les personnes plus âgées n'utilisent que très rarement cette offre. Il va de soi qu'ils et elles gardent le droit de recevoir leur légitimation FIP.

Demandez-la au Service FVP, Bollwerk 8, 3000 Bern 65 (tél 051 220 12 12, fvp@sbb.ch). Les pensionnés des ETC contactent leur direction.

## AS BRANCHE VOYAGEURS

# Du pain sur la planche

**AS Branche Voyageur** Le 18 mars, dans le cadre de la séance de Branche Voyageurs nous avons notamment abordé les sujets suivants:

La Journée de la Branche Voyageurs 2021 a été suspendue jusqu'à ce que la situation sanitaire permette une planification raisonnable.

La presse et, par la suite, les CFF ont annoncé que Securitrans appartient pleinement aux CFF. Il reste à voir où la sécurité des chantiers et surtout la protection spéciale seront rattachées.

«Piora» permet aux employé-e-s des catégories professionnelles présentant un niveau de stress élevé ou un faible niveau de rémunération de prendre une retraite anticipée totale ou partielle. Dans ces cas, les CFF assurent un financement plus élevé de la rente transitoire. Les employés du centre de contrôle des opérations de TPO ne font pas partie de la chaîne de fonction donnant droit à «Piora». Un changement doit être examiné.

Le réseau de trains de nuit est appelé à se développer. Mais si vous voulez réserver un voyage international avec les CFF, cela coûte du temps et des nerfs. Les CFF sont conscients que leur système est compliqué. Le problème n'est pas nouveau non plus. En 2017, ils ont

donc lancé un appel d'offres pour un contrat correspondant sous le nom d'«Aruba». Le projet a coûté 20 millions de francs. L'objectif était de permettre aux clients d'obtenir plus facilement des billets pour des voyages vers d'autres pays européens. Même avant le Coronavirus, le projet a connu des retards. Le lancement était prévu pour le début de l'année 2020, les clients et nos conseillers clientèle l'attendent toujours.

Attention à l'app CFF. Pour les personnes qui ont un abonnement d'une communauté tarifaire et veulent entreprendre un voyage à l'extérieur de ses zones, paient trop dans certaines circonstances. Cela est dû au fait que l'application n'est pas en mesure de facturer correctement l'abonnement. Le problème est connu - il ne sera pas résolu dans un avenir prévisible.

Deux sujets seront à l'ordre du jour de la prochaine réunion des partenaires sociaux.

- Informations sur l'attribution et la distribution de temps «Flex» dans les régions de vente VSV.

- Procédure au Tessin concernant la participation du personnel à l'attribution des «services de comptage» sur les trains régionaux.

mouvement, Mont-s./Rolle, PV Vaud.

**Gygax Gottfried**; 1931; ouvrier spécialisé, Iffwil, PV Biel-Bienne.

**Heymoz Aldo**; 1932; capitaine, Paudex, VPT Lac Léman.

**Imhof Meinrad**; 1926; chef de chantier, Brig, PV Valais.

**Jaccard André**; 1942; technicien spécialiste, Cheyres, PV Vaud.

**Koch Isabelle**; 1923; veuve d'Auguste, Yverdon-les-Bains, PV Vaud.

**Leyh Jean-Pierre**; 1946; chef de train, Lausanne, PV Vaud.

**Pidoux Frédy**; 1957; conducteur, Areuse, VPT Neuchâtel TN.

**Sautebin Achille**; 1931; fonctionnaire d'administration, Biel/Bienne, PV Neuchâtel.

## DÉCÈS

**Barbezat Ruth**; 1931; veuve de Raoul, Cugy VD, PV Vaud.

**Chevalley Marguerite**; 1934; veuve de Jean-Paul, Yverdon-l.B., PV Vaud.

**Coderey Raoul**; 1929; chef de train, Neuchâtel, PV Neuchâtel.

**Germiquet Jean-Jacques**; 1952; Champlan (Grimisuat), VPT Du Jura.

**Gutknecht Otto**; 1925; agent du

# Agenda 4/21



## NOTRE HISTOIRE

## 150 ans de la Commune de Paris



**Timothée Guitard, extrait d'un article de L'Événement syndical, N° 11, 17 mars, à lire sur [www.evenement.ch](http://www.evenement.ch)**

**Il y a 150 ans, la Commune de Paris posait déjà les enjeux majeurs de la société actuelle: socialisme ou capitalisme, émancipation des femmes, démocratie directe et bien d'autres. Durant les 72 jours de son existence, du 18 mars au 28 mai 1871, la Commune fut l'ébauche d'une réponse à ces questions sociales au point que de nombreux révolutionnaires qui suivirent se sont revendiqués défenseurs de ses projets.**

Le 19 juillet 1870, une France mal préparée lance la guerre contre une Prusse mieux armée. Fatalement, la Prusse prend rapidement l'avantage. Bismarck est prêt à signer la paix à condition qu'on lui cède l'Alsace-Lorraine. Le 28 janvier l'armistice est signé. Le tout nouveau gouvernement d'Adolphe Thiers décide de rentrer, non pas à Paris, mais à Versailles.

Le 18 mars 1871, tôt dans la matinée, le gouvernement de Thiers envoie une brigade surprise récupérer les canons entreposés dans les hauteurs de Montmartre et aux Buttes-Chaumont. Le jour se lève, les Parisiens se réveillent et apprennent l'attaque de Thiers. Les soldats ne tireront pas malgré les menaces de leur général. Les hommes de Thiers fraternisent avec les Parisiens. Ce 18 mars 1871 est considéré comme le début de la Commune de Paris.

Le 26 mars, le comité central de la Garde nationale de Paris organise les élections municipales. Le drapeau rouge, emblème d'une société égalitaire, est hissé sur l'Hôtel de Ville, le Panthéon et Notre-Dame. Les premières mesures de la Commune sont claires: elle refuse catégoriquement de reconnaître l'autorité de l'Assemblée de Versailles. Les Parisiens se font dispenser du paiement des neufs derniers mois de loyer.

#### Les avancées sociales de la Commune

La Commune, durant sa courte vie, met en place une nouvelle société. Cela passe par un grand nombre de changements: le travail de nuit est interdit, les salaires des ouvriers sont revalorisés, les étrangers sont autorisés à devenir citoyens. La mesure la plus proche du socialisme prise par la Commune est sans doute la collectivisation des ateliers abandonnés par leurs propriétaires partis à Versailles. Les ouvriers s'organisent en coopératives et gèrent eux-mêmes ces ateliers.

Pour ce qui est des lois et du système judiciaire, le divorce est rétabli, la justice devient gratuite et les juges et fonctionnaires doivent désormais être élus. L'éducation est aussi modifiée en conséquence: l'instruction est rendue gratuite, obligatoire et laïque. L'Etat et l'Eglise se séparent mais la liberté de croyance est conservée. Du 11 avril au 21 mai, une lutte sans pitié a lieu aux portes de Paris. Le dimanche 21 mai, alors qu'un grand concert est organisé au jardin des Tuileries, les troupes versaillaises pé-

nètrent dans Paris par la porte de Saint-Cloud. Cela marque le début de la Semaine sanglante.

#### La semaine sanglante

Le 22 mai, environ 60 000 soldats versaillais sont dans Paris. Les «communards», malgré un désordre total, continuent de se battre durant les jours qui suivent.

Parmi les insurgés, beaucoup sont des femmes. L'Histoire en a fait des symboles voire des mythes. Les femmes n'ayant pas le droit de vote, elles n'en restent pas moins actives et sont nombreuses dans les clubs et organisations populaires. Lors des derniers instants de la Commune, elles contribuent activement à maintenir les barricades et se battent pour leurs idées. La plus fameuse d'entre elles est Louise Michel.

Les Versaillais font preuve d'une grande cruauté; de nombreux prisonniers sont tués. Des otages, dont l'archevêque de Paris, sont exécutés. Les 27 et 28 mai, des combats ont lieu au cimetière du Père-Lachaise, de nombreux fédérés sont fusillés. Le 28 mai, c'est le cœur de Paris qui est pris par les troupes versaillaises.

A cet instant, la Commune n'existe plus. Néanmoins cela ne signifie pas la fin des massacres, bien au contraire. Paris se transforme en véritable abattoir. Les quartiers ouvriers sont passés au peigne fin. Les estimations d'historiens oscillent entre 20 000 et 30 000 morts. A titre de comparaison, la période de la Terreur, durant la Révolution française, avait fait environ 2500 tués en seize mois. La Semaine sanglante

est un carnage sans précédent. Une fois la tuerie terminée et les cadavres évacués, les 36 000 prisonniers sont jugés. La majorité d'entre eux, comme Louise Michel, est déportée.

Ces tragiques événements qui suivent la Commune contribuent en grande partie à sa renommée. La France et le monde sont alors mis au courant de ce massacre. Les fédérés gagnent la sympathie de la population et créent une scission sociale durable. Les «communards» ont gagné le respect du peuple.

#### L'influence de la Commune aujourd'hui

La Commune de Paris a servi de précurseur et d'exemple. Durant les quelques mois de son existence, elle montre l'exemple d'une société nouvelle, une société plus égalitaire, plus démocratique. Nous ne pouvons pas savoir comment la Commune aurait évolué si elle avait duré plus longtemps, mais elle sert de point de départ à de nombreux changements. Les mythes qui alimentent l'histoire contribuent grandement à la propagation de ses idées. Les massacres de la Semaine sanglante sont utilisés comme exemple de la violence bourgeoise envers le peuple lorsque celui-ci tente d'obtenir une forme de justice sociale. Les communards, quant à eux, sont élevés au rang de héros.

Nous commémorons cette année les 150 ans de ce soulèvement populaire. Un événement historique important montrant que la société peut changer de base. Et qui ne doit pas tomber dans les profondeurs de l'Histoire.



## LA RECONQUÊTE

Jörg Matter

La Völklingerhütte – l'usine sidérurgique de Völklingen (D, Sarre) - a été fermée du jour au lendemain en 1986. Au sens propre du terme: la ville, qui était auparavant bruyante et poussiéreuse 24 heures sur 24,

est soudain devenue totalement calme. Cela a dû paraître très étrange pour les habitant-e-s de Völklingen.

En 1994, ce monument de l'apogée de l'industrialisation produisant

fonte et acier a été inscrit sur la liste du patrimoine mondial de l'UNESCO. Depuis lors, la nature sans entrave a reconquis le site et l'a envahi. Le résultat est une image de l'éphémère qui donne à réfléchir.

?

QUIZ

## Es-tu incollable?

### 1. De quoi souffrent en particulier les conducteurs et conductrices de bus selon une enquête du SEV de 2019?

- a. De maux de tête et de migraines
- b. De maux de genoux
- c. De troubles du sommeil et de l'appétit-digestion

### 2. Quel message le SEV veut-il transmettre dans le cadre du mouvement pour le climat?

- a. «Le personnel des transports publics se fait du souci pour le climat»
- b. «Les transports publics font partie de la solution»
- c. «Sans nous rien ne va»

### 3. Que s'est-il passé d'unique en 2006 en lien avec la CCT CFF?

- a. Le SEV résilia la CCT CFF pour faire pression dans les négociations
- b. Les CFF résilièrent la CCT pour faire pression dans les négociations.
- c. La CCT fut prolongée de quatre ans sans négociations

### 4. Quelle est la proportion de femmes aux CFF (maison-mère)?

- a. quelque 28%
- b. quelque 18%
- c. quelque 33%

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 13 avril 2021**.

**Par e-mail:** [mystere@sev-online.ch](mailto:mystere@sev-online.ch)  
**Sur internet:** [www.sev-online.ch/quiz](http://www.sev-online.ch/quiz)  
**Par carte postale:** SEV, Quiz, Postfach, 3000 Bern 6

Le/la gagnant-e sera tiré-e au sort parmi les bonnes réponses et remportera **des chèques Reka d'une valeur de 40 francs**.

Son nom sera publié dans le prochain numéro du journal. Ce concours ne donne lieu à aucune correspondance.

**Solution du quiz N°3/2021: c/c/a/b**

C'est Anja Lareida, de Naters, membre d'AS Berne, qui remporte les bons d'achats de livres d'une valeur de 40 fr.

### SUR LES TRACES DE ...

# Telmo Simoes et Giorgio Calabrese

**Vivian Bologna**  
[vivian.bologna@sev-online.ch](mailto:vivian.bologna@sev-online.ch)

**D'habitude cette rubrique est dédiée à une personne. Cette fois-ci, nous avons fait le choix de suivre un duo, très actif et complice. Telmo Simoes et Giorgio Calabrese sont respectivement président et vice-président de la section VPT-TN, l'une des trois sections organisant les employé-e-s de TransN, dans le canton de Neuchâtel.**

En ce début du mois de mars, j'accompagne le secrétaire syndical Jean-Pierre Etique dans les locaux du Centre de maintenance de TransN du côté de Neuchâtel. Il y a rendez-vous avec Telmo Simoes et Giorgio Calabrese. L'occasion est donc parfaite de dresser leur portrait.

Telmo Simoes est président de la section VPT-TN depuis début septembre lorsqu'il a succédé à Jean-Michel Pantet qui a pris sa retraite. Entré à TransN (ou plutôt aux TN avant la fusion avec TRN) en 2007 comme conducteur de bus, Telmo est aujourd'hui responsable de la répartition. Des ennuis de santé l'empêchent de conduire sur le réseau. « En 2014, j'ai eu une crise d'épilepsie au volant. Résultat des courses: j'ai dû me faire opérer d'une tumeur. TransN m'a offert la possibilité de me reconverter en me

proposant de faire un apprentissage d'employé de commerce qui m'a permis ensuite de devenir répartiteur, puis une année et demie plus tard de reprendre la direction d'équipe de la répartition. »

En maniant la Loi sur la durée du travail et son ordonnance au quotidien, Telmo peut agir concrètement pour le bien-être des collègues. Il peut donc mettre ses convictions syndicales en pratique chaque jour. « Je suis responsable de la Commission des tours de service. Je vais à la rencontre des conducteurs et je suis à leur écoute. Le but c'est de construire des tours de service en tenant compte de leurs besoins et de leurs attentes et de proposer des rotations qui permettent au mieux de concilier vie privée et vie professionnelle. Le bien-être des employé-e-s est aussi dans l'intérêt de l'entreprise. Cela passe aussi par des salles de repos en suffisance et de qualité. »

Le jeune président accorde beaucoup d'importance à une communication franche et ouverte: « L'écoute est essentielle car personne n'est un numéro. On a tous des hauts et des bas. Pour les collègues de travail, il est important que nous soyons là à tout moment pour discuter avec eux alors que souvent ils sont seuls au volant de leur cabine de conduite. » Ses objectifs en termes de syndicalisation sont ambitieux:



Giorgio Calabrese et Telmo Simoes: un duo complice à la tête de la section VPT-TN.

« Je veux que 90% des collègues de travail soient membres du SEV et qu'ils et elles soient fières de leur syndicat! » La qualité du travail de la section et du secrétaire syndical Jean-Pierre Etique sont les meilleurs arguments pour y parvenir.

#### Un duo complice avec Giorgio Calabrese

Dans le bas du canton de Neuchâtel, les collègues peuvent aussi compter sur un vice-président qui connaît la boîte comme sa poche. A 47 ans, Giorgio Calabrese a passé l'essentiel de sa vie professionnelle dans l'entreprise: « J'ai débuté en 1989 par un apprentissage de mécanicien-électricien. Après mon CFC, j'ai fait une petite 'infidélité' de deux ans aux TN avant d'être rappelé par mon ancien maître d'apprentissage. »

Giorgio Calabrese est donc passé du dépannage de véhicules électriques – trains, trolleybus, funiculaires – à des tâches de bureau en tant qu'assistant technique. « Maintenant, je suis chargé de mission. Je m'occupe de la gestion du temps de travail pour les employé-e-s des Centres de maintenance des véhicules, pour ceux de l'Infrastructure et ceux de la Logistique. Je suis plongé dans le monde de la Loi sur la durée du travail et je veille, comme Telmo, à ce que le personnel bénéficie de bonnes condi-

tions de travail dans le plus strict respect de la loi afin de protéger au mieux sa santé. »

Comme vice-président de la section, Giorgio Calabrese est aussi garant du respect de la CCT.

Le SEV chez TransN? Découvrez notre vidéo sur notre page Facebook et [youtu.be/ENebtQ0inlo](https://youtu.be/ENebtQ0inlo)

Sa position hiérarchique n'est-elle pas un frein à l'engagement syndical? « Au contraire, je ne suis pas assez haut pour être en porte-à-faux, rigole-t-il. Je suis à un niveau où en agissant sur la gestion du temps de travail, je peux participer au bien-être des employé-e-s. Ma position et celle de Telmo permettent de renforcer le partenariat entre le SEV et la direction. »

Un partenariat d'autant plus important que « le monde des transports publics est confronté à des exigences des usagers très élevées. Nos prestations doivent être de qualité. Cela passe donc par des infrastructures et des véhicules irréprochables. On n'est bien loin de cette image faussée des fonctionnaires planqués. »

Avec Giorgio et Telmo, les collègues de TransN peuvent compter sur deux militants pour qui service public et défense du personnel ne sont pas de vains mots.

## LE PRIX DES BILLETS

swen

