



SEV N°6

Le journal du Syndicat du personnel des transports



1ER MAI

Le SEV dans la rue !

► p. 5

ÉDITO de Barbara Spalinger,
vice-présidente SEV

Le SEV s'est battu pour les salaires

Après la prolongation de trois ans de la CCT CFF, il restait à résoudre une deuxième zone de tensions : la future orientation du système salarial. En approuvant les modifications qui entreront en vigueur le 1er juin 2022 et dont les premières répercussions réelles sur les salaires surviendront en 2023, les délégué-e-s SEV à la conférence CCT ont donné un signal clair, à une forte majorité. Les collègues de Cargo ne sont pas concerné-e-s.

L'argument décisif a certainement été l'avenir du modèle de préretraite Valida, qui était tributaire d'un accord sur le système salarial. La solution d'aujourd'hui permet de garantir que Valida repose sur des bases saines, sans que les ayants droit, dont les salaires sont très bas, soient contraints de cotiser encore davantage ou de subir des réductions de prestations.

Le système salarial a de réels

avantages. L'évolution des salaires ne sera plus directement liée à l'évaluation des employé-e-s. Pour les bas salaires, l'avancement est même entièrement garanti. Plus le niveau de qualification est élevé, plus l'évolution salariale dépend de la répartition par le chef d'équipe. C'est ce point qui a suscité la plupart des controverses et nourri la crainte que les employé-e-s puissent ainsi être victimes d'arbitraire. Le SEV a donc fait en sorte qu'aucun-e employé-e ne subisse une diminution de salaire parce qu'un autre membre de l'équipe toucherait une hausse. Les règles fixant la répartition des augmentations de salaire sont claires, et nous nous assurerons qu'elles soient correctement appliquées. Il faut également saluer le fait qu'il n'y aura pas d'engagements au-dessous du salaire de base : voilà enfin concrétisée une vieille revendication émanant surtout de nos jeunes membres. Le SEV a également fait

en sorte que l'ensemble du personnel conserve dans leur avancement une perspective intacte d'évolution salariale. Il n'y a pas de nouvelles garanties, mais les garanties existantes ne sont pas touchées.

La conférence CCT a néanmoins critiqué l'avancement deux fois plus rapide réservé uniquement aux mécaniciens de locs de la division Voyageurs. Les arguments avancés par les CFF pour justifier ce traitement de faveur envers cette catégorie professionnelle, valent en effet aussi pour les mécaniciens de locs B100 de la division Infrastructure. Or, ils restent sur le carreau ; leur avancement reste donc l'un de nos objectifs. L'accord des délégué-e-s de la conférence CCT à un résultat qui apporte des avantages significatifs à certaines catégories professionnelles, mais moins à d'autres, a exigé d'eux une grande solidarité et c'est en soi une performance remarquable.

Externalisation

La sous-traitance devrait être interdite car elle favorise le dumping social

2

Enquête TPG

Le SEV mitigé sur les mesures prises par la direction qui ne règlent pas le fond

6

Climat

Grève pour l'avenir le 21 mai et Loi sur le Co₂ en votation le 13 juin

7

Signe la pétition

Le SEV a lancé une pétition contre la privatisation du nettoyage dans certaines gares CFF. Les CFF veulent nettoyer uniquement les grandes gares avec leur propre personnel et employer ainsi 130 à 150 collaborateurs temporaires de moins. Dans le même temps, 30 à 50 d'entre eux pourraient devenir des employés fixes. Le personnel est déstabilisé. Le SEV a lancé une pétition. Aide-nous en signant la pétition en ligne sur sev-online.ch

La double peine, c'est fini

Le Conseil fédéral met en œuvre la motion «Non à la double peine pour les chauffeurs professionnels!» initiée par le SEV et adoptée par le Parlement. Ces derniers devraient à l'avenir être autorisés à effectuer des trajets pour l'exercice de leur profession malgré une suspension de permis de conduire. Le Conseil fédéral a mis en consultation les modifications correspondantes de l'ordonnance jusqu'au 11 août, ainsi qu'une mise en œuvre de la motion «Procédures plus équitables dans le trafic routier» (aussi soutenue par le SEV) «Notre persévérance a porté ses fruits», se réjouit la secrétaire syndicale SEV et conseillère nationale Edith Graf-Litscher, qui a déposé la première motion au Parlement. «Le SEV va encore examiner les propositions de près, mais la réalisation des préoccupations importantes de notre base avance.»

Sortie annulée à la PV Vaud

Les mesures sanitaires encore trop stricts, nous obligent à annuler la course de section prévue pour le jeudi 10 juin 2021. Le comité vous remercie de votre patience. Mais nous avons le ferme espoir que les courses prévues les 9 septembre et 14 octobre 2021 seront maintenues. D'autres informations des sections sont en page 8.

PV Jura: sorties maintenues

Le comité de la PV Jura vous informe, que les marches recommencent dès le 20 mai avec la PV Neuchâtel et dès le 10 juin avec la sortie de Sepp, à Bâle. Nous vous rappelons que ces marches sont faciles et accessibles à tous.



TRANSPORT ET EXTERNALISATION

« L'objectif, c'est zéro sous-traitance ! »

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

La question de la sous-traitance est au centre de diverses annonces qui ont touché le monde du transport. Face aux dangers de cette pratique qui tend à se développer, nous avons voulu connaître la position de Christian Fankhauser, vice-président du SEV.

La sous-traitance est un contrat par lequel une entreprise demande à une autre de réaliser tout ou une partie de ce qu'elle devait réaliser et fournir à ses propres usager-e-s. Ce transfert de tâches de l'entreprise à des prestataires de services externes passe mal syndicalement.

Dans le Jura, CarPostal qui a remporté en mai 2020 la mise au concours par le gouvernement des 39 lignes de bus du réseau jurassien, non seulement en sous-traitera certaines, mais a refusé mi-mars de confier cette tâche aux CJ, signataires d'une CCT avec le SEV. Les risques de dumping dénoncés par le SEV subsistent, le ministre jurassien David Eray n'ayant pas hésité à recourir à la CCT... bernoise dans l'appel d'offres pour réaliser ses économies. Schwyz semble intéressé par la méthode jurassienne. Seul Vaud, pour le moment, a annoncé le 15 janvier mettre fin à la sous-traitance dans les lignes de bus régionales.

L'externalisation menace aussi d'autres entreprises comme les CFF pour le service de nettoyage dans les petites et moyennes gares, les TPG et le secteur qui s'occupe des pneus et les TPF qui sous-traitent à des auxiliaires le nettoyage des bus la nuit. Dans les deux premiers cas, une pétition circule et, dans le troisième, des discussions sont en cours avec la direction.

Pourquoi certaines entreprises de transport recourent-elles à la sous-traitance ?

Christian Fankhauser : Sans aucun doute parce qu'elles n'ont pas les moyens ou les capacités de pouvoir faire la tâche, mais elles veulent obtenir la concession qui leur permet de dicter ensuite les conditions auprès des sous-traitants. C'est aussi pour elles un moyen de réaliser des économies en transférant le travail à d'autres.

Quel est pour toi le problème principal de la sous-traitance ?

C'est que souvent les entreprises sous-traitantes n'ont pas de conventions collectives. Les conditions de travail qu'elles offrent sont donc largement inférieures aux autres entreprises. On a eu l'exemple il y a une dizaine d'années quand les transports publics de la région lausannoise (tl) sous-traitaient des petites lignes test de minibus à MSA, une entreprise sans CCT et aux salaires extrêmement bas. Le syndicat de l'époque avait clairement justifié la mesure en disant qu'en sous-traitant, c'était 50% moins cher! Après une longue bagarre syndicale avec le SEV, les tl ont réinternalisé ces lignes.

Le problème ne vient-il pas surtout de la mise au concours de lignes ?

C'est certain! La loi prévoit malheureusement de donner la compétence aux cantons de mettre au concours des lignes. S'ils le font, il n'y a pas de miracles, c'est pour pouvoir obtenir des prestations à un prix qu'ils estiment moins élevé que ce qu'ils payaient jusque-là. C'est ce qui s'est passé dans le Jura qui a voulu attribuer au meilleur marché en exigeant 4 millions d'économie annuelle. Les cantons devraient avoir une responsabilité sociale et mettre en place des garde-fous, comme l'interdiction de sous-traiter et s'assurer que le prestataire soit signataire d'une CCT ou prêt à en négocier une avec le syndicat.

Selon l'OFT, le but des mises au concours depuis 1996 de lignes de bus régionales serait de gagner en efficacité et en compétitivité. N'est-ce pas une bonne idée ?

L'efficacité a à voir avec la capacité de rendement d'une machine. L'OFT s'intéresse peu aux humains! Et la compétitivité par rapport à quoi? Sous l'égide de la conseillère fédérale Leuthard, l'OFT voulait introduire ce logiciel de la concurrence, soi-disant pour obliger les entreprises à innover. Le but recherché, c'était de baisser les prix. L'important est d'avoir des entreprises qui font leur travail le mieux possible, au prix juste. Un personnel motivé avec une bonne CCT, de bons salaires et de bons tours de service, cela garantit la sécurité et la pérennité des lignes.

L'externalisation touche aussi des tâches comme le nettoyage ou la révision des pneus.

C'est problématique car ce sont des tâches importantes qui doivent être effectuées par l'entreprise. On sait que les CCT de ces métiers sont souvent inférieures à celle des transports publics. On est de nouveau dans de la sous-enchère. Par ailleurs, en externalisant ces métiers, les entreprises ne peuvent plus les proposer aux collègues qui ne peuvent plus conduire. Il faut réinternaliser ces tâches. Quand les entreprises font effectuer ces tâches par leurs collaborateurs, la qualité est toujours clairement supérieure.

Le Canton de Vaud a annoncé en janvier qu'il souhaitait mettre fin à la sous-traitance dans le bus régional. Un modèle pour d'autres ?

Absolument! Le canton de Vaud va dans la bonne direction. Notre objectif, c'est zéro sous-traitance! Nous serons attentifs à la manière dont le canton va contrôler cette interdiction et ce qu'il va faire des lignes actuellement sous-traitées. Par contre nous sommes inquiets de la décision du parlement de Schwyz qui veut obtenir des coûts inférieurs par les appels d'offre.

Si tu avais une baguette magique, comment mettrais-tu fin à la sous-traitance ?

Je n'aurai peut-être pas besoin de baguette magique puisque c'est une revendication du syndicat de ne pas avoir de sous-traitance parce qu'on sait qu'elle nuit à la qualité du service et aux conditions de travail. Pour nous, elle ne devrait pas trouver sa place dans les services publics. Il faut convaincre les cantons et les personnes qui vont mettre au concours des lignes. Plus que de la magie, cela nécessite surtout des interventions politiques, tant au niveau fédéral que cantonal, pour mettre en place des règles claires. Il faut mener aussi des interventions syndicales chaque fois qu'il y a des mises au concours, intervenir dans le débat public en expliquant pourquoi c'est important que les entreprises qui ont un partenariat social puissent bénéficier de règles qui soient justes. La concurrence chère aux néolibéraux est faussée si l'on permet que certaines entreprises ne respectent pas de CCT, cassent les prix et remportent le marché.

PROJET CARGO «PN 2.0»

Stopper les réorganisations, enfin!



Travail de bureau dans la surface et «travail productif» ne sont pas incompatibles: ils sont liés.

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Avec le projet «PN 2.0», CFF Cargo réorganise la production depuis fin 2020. Comme avant, les nouveaux chefs veulent sortir des chiffres rouges en ayant recours à de nouvelles structures et à des suppressions de postes. Mais le problème de base reste les objectifs irréalisables d'autonomie financière.

Le but visé par PN 2.0 est une «structure efficace et flexible», qui simplifie la coopération à la production et améliore «l'expérience client», expliquait CFF Cargo dans une newsletter adressée à son personnel le 28 avril lors du lancement de la 2e phase du projet. Le 1er mars déjà, dans une première phase, la nouvelle structure générale avait été définie: les unités ont été regroupées, le nombre de régions passant de 6 à 3 et six responsables n'ont pas été remplacés (après démission ou nouvelle orientation).

La 2e phase, actuellement en cours, touche la structure des trois régions restantes et des quatre secteurs par rapport au team, au chef ou à la cheffe de team et à l'occupation d'autres

«postes-clé» à partir du 1er juillet. Au niveau régional, il y a dorénavant un ou une «chef/fe Processus & Concepts» et entre trois et cinq «chefs/fes de team Senior». Ils doivent améliorer la collaboration entre la centrale à Olten et les régions, de même que «renforcer les compétences méthodiques dans les régions» en fonction des «nombreux changements» qui y sont prévus, comme spécifié dans la newsletter.

La phase 3 devrait mettre en place l'organisation détaillée des régions et l'occupation de toutes les charges pour lesquelles de nouveaux profils professionnels sont créés en ce moment.

Pendant la phase 2, plusieurs cadres doivent repostuler ou chercher une nouvelle orientation professionnelle. Cependant, la communauté de

négociations des syndicats, menée par le SEV, a renoncé à une procédure de consultation officielle. «Cela n'aurait pas arrêté Cargo», affirme Philipp Hadorn, secrétaire syndical SEV. Toutefois, la communauté de négociations a demandé en contrepartie qu'une commission d'accompagnement intervienne et elle a obtenu l'échange des informations et l'élaboration de solutions en commun pour faire face aux problèmes. Pour la troisième phase, Cargo doit avoir recours à une procédure de consultation officielle.

Emplois supprimés

«PN 2.0 a l'inconvénient de survivre dans l'année qui suit TRAFIT», ont admis les personnes en charge de PN

le 26 mars. «Contrairement à la tranquillité et la consolidation qu'elle est censée apporter dans l'entreprise après toutes les restructurations des dernières années, selon la direction, ce n'est en fait qu'une vaste réorganisation de plus, commente Philipp Hadorn. Et ceci alors que certaines réorganisations sont encore en cours, telles que les suppressions de postes prévues dans l'overhead avec le projet Struko.»

Philipp Hadorn n'en reste pas là: «Face à la pression financière provoquée par la crise du coronavirus, CFF Cargo réagit une fois de plus avec des réductions massives de personnel, prétextant une volonté d'augmenter le rendement et simplifier les processus. Le SEV a constamment fait preuve de compréhension par rapport aux hausses de rendement et aux progrès technologiques, à condition toutefois que les volumes de transport ne chutent pas mais au contraire augmentent, et que le trafic soit transféré de la route au rail, et non pas l'inverse. Et que tout le personnel soit impliqué et formé pour les nouveaux jobs plus exigeants et les besoins plus pointus.»

Le trafic marchandises est globalement en croissance et CFF Cargo

devrait ainsi effectuer plus de transports. Mais le nombre de postes ne devrait pas diminuer, malgré une efficacité accrue, affirme Hadorn. Or Cargo veut supprimer des centaines de postes jusqu'en 2023! Ceci touche de façon disproportionnée l'«Overhead», avec le travail de bureau dans la surface... «Travail de bureau et «travail productif» ne sont pas incompatibles: ils sont liés», note Hadorn.

La polyvalence, une chance

CFF Cargo attend de ses collaborateurs et collaboratrices qu'ils soient davantage polyvalents à l'avenir. «Un enrichissement de la fonction n'implique pas seulement une charge supplémentaire, mais l'apport d'un travail intéressant et de meilleures chances sur le marché de l'emploi», selon Philipp Hadorn. «Quand il s'agira d'élaborer les profils professionnels et de les évaluer pour les niveaux d'exigences, le SEV veut être présent.»

Et veiller à ce que le personnel de la manœuvre formé pour examiner les wagons et chargements (PWL) reçoive les indemnités promises (voir journal SEV 4/2021).

Carte de rayon non respectée

Tandis que Cargo attend du personnel de manœuvre qu'il conduise sur des distances toujours plus longues, favorisant ainsi la voie de dumping salarial, une carte de rayon a été créée en 2013 grâce au partenariat social. Il avait aussi été convenu qu'il percevrait un double tarif journalier lors

d'engagements sur les voies. Cargo a adapté les rayons unilatéralement et n'a pas toujours versé les deux fois 19 francs. Cargo et les syndicats ont créé un groupe de travail commun pour clarifier les revendications et définir les engagements faisant l'objet d'un versement supplémentaire.



La Commission des transports du Conseil national veut étendre l'aide financière Covid dédiée aux transports publics au trafic longue distance et accorder à nouveau l'aide fédérale au fret ferroviaire, au trafic local et touristique. «L'objectif doit être une solution équitable et équilibrée entre la Confédération et les cantons pour tous les secteurs du transport», écrit la Commission. «Elle répond ainsi aux exigences du SEV», relève Edith Graf-Litscher, membre de la commission et secrétaire syndicale SEV.

La Commission de la santé et de la sécurité du Conseil national a manqué l'occasion d'améliorer de manière sensible la révision de l'AVS. Avec le projet actuel, les femmes porteraient la majorité des coûts de la réforme qui prévoit la hausse de leur âge de la retraite de 64 à 65 ans. La commission a certes proposé des mesures de compensation mais elles ne seraient valables que durant une période transitoire de six ans. La gauche et les syndicats sont prêts à lancer le référendum.



La demande du Conseil national veut notamment éviter que les entreprises touristiques soient désavantagées par rapport à l'utilisation des réserves.

LUCIE WASER répond

Femmes et pandémie

? Selon Amnesty International, les inégalités entre les sexes ont été renforcées avec la pandémie. Qu'en pense le SEV?

D'un point de vue historique, à chaque crise les femmes sont perdantes. Pauvreté, peur existentielle et violence continuent d'avoir un impact négatif à bien des égards sur la population féminine:

- les femmes ont été et sont plus fortement touchées par les confinements que les hommes, par exemple parce que les quelque 300 millions d'élèves ont dû suivre les cours à domicile.
- Au niveau mondial, 70 % des employés dans les métiers des soins et sociaux sont des femmes qui doivent donc faire face à un stress physique et psychologique important. Aussi dans les branches particulièrement touchées comme le commerce de détails, le tourisme et la restauration, ce sont majoritairement des femmes qui y travaillent.

Elles sont très touchées par le chô-

mage partiel et les licenciements et donc dépendantes de leur partenaire ou du clan familial, ce qui augmente la coercition et la violence. Des études ont montré qu'il est deux fois plus difficile pour les femmes de réintégrer le marché du travail après un licenciement.

- En tous cas, le SEV n'a observé à ce jour aucune discrimination due à la pandémie à l'encontre des femmes dans le secteur des TP suisses.
- La pandémie augmente le stress chez certains couples; un terreau fertile pour la violence contre les femmes et les filles. A cet égard, il manque des organes de contrôle social telles que écoles et associations.
- Les enfants sans accès physique à l'école vivent dans un espace virtuel et sont livrés à la violence des réseaux; cela touche principalement les filles – aussi en Suisse.

Lucie Waser est la préposée à l'égalité au SEV. As-tu une question à adresser à Lucie ou au SEV? Ecris-nous à journal@sev-online.ch.

SWISS

Démanteler maintenant est inacceptable

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Swiss veut licencier jusqu'à 780 employés dans le cadre d'un programme de réduction (voir encadré). Pour SEV-GATA, de telles coupes sont incompréhensibles.

Swiss souhaite achever la procédure de consultation d'ici la mi-juin. Dans le cadre de ce processus, elle souhaite rechercher des solutions avec les représentants du personnel «afin de maintenir le nombre de licenciements aussi bas que possible et de rendre la réduction prévue socialement acceptable». (...) Des plans sociaux existent déjà pour tous les corps du personnel - sauf pour le personnel du cockpit. Pour Philipp Hadorn, président de SEV-GATA, «le Conseil fédéral et les politiciens doivent maintenant collaborer avec nous, les syndicats, pour empêcher ces mesures de réduction des effectifs afin de sauver du chômage non seulement de nombreux employé-e-s de Swiss, mais aussi un bon nombre d'employé-e-s des industries en amont et en aval.»

Philipp, que penses-tu des projets de démantèlement du nouveau CEO de Swiss ?

Swiss doit garder sa ligne actuelle et maintenir autant que possible ses structures afin d'être prête lorsque le trafic aérien se normalisera. Grâce aussi à la campagne de vaccination et aux certificats numériques prouvant que les passagers sont «corona-clean», les chances sont bonnes que le Conseil fédéral puisse alléger prochainement les restrictions de voyage, comme le demande SEV-GATA avec la large alliance (voir ci-dessous). La santé reste bien sûr prioritaire pour nous. Il est certain que le besoin et l'envie de reprendre l'avion sont particulièrement grands en Suisse : outre les familles qui n'ont pas pu se revoir à cause de la crise du coronavirus, il

ya aussi ceux qui ont un trésor de vacances bien garni parce qu'ils ont fait des économies ou reporté leurs vacances. Il y a aussi du rattrapage pour les cadeaux de fidélité des entreprises. Dès lors les perspectives pour Swiss ne sont pas mauvaises à moyen terme, pour autant qu'elle puisse les saisir et ne pas laisser la place aux autres.

Quel serait le risque si Swiss prononçait des coupes de personnel ?

Si elle réduit ses effectifs, Swiss risque de manquer de personnel spécialisé lors du redémarrage, par exemple de mécaniciens d'aviation dont la formation exige six années pour obtenir les licences nécessaires. Si Swiss envoie maintenant promener son personnel, elle manquera de professionnels spécialisés et de savoir-faire lorsque les affaires reprendront. Le marché le lui fera payer. La Fondation suisse pour l'aviation, qui a pour mission de surveiller le bon respect des charges dont le Conseil fédéral a assorti l'octroi d'aides financières aux compagnies aériennes, devrait aussi mettre en garde contre un tel dé-



En réduisant ses effectifs, Swiss risque de manquer de personnel spécialisé lors de la reprise.

mantèlement. D'un point de vue syndical, le maintien des postes des collaboratrices et collaborateurs est la priorité. Leur travail est en partie tellement spécialisé qu'il ne serait pas simple pour eux de trouver rapidement un débouché sur le marché du travail. C'est pourquoi Swiss doit aussi assumer une responsabilité sociale pour eux.

Mais Swiss ne peut pas éternellement enregistrer des déficits...

Non mais elle n'a même pas eu recours à la moitié de son emprunt bancaire garanti. Il n'y a pas de nécessité urgente d'agir, surtout pas maintenant alors que la fin du tunnel se précise. Faire des déficits pour sauvegarder les structures est un investissement pour l'avenir. Le prédécesseur de Dieter Vranckx était convaincu de cette stratégie et c'était aussi la volonté claire de la Confédération en cautionnant un emprunt bancaire: il ne s'agissait pas seulement de garantir les liaisons aériennes de la Suisse avec le reste du monde mais aussi, pour des raisons de politique

économique, de sauvegarder tous les emplois qui dépendent de la compagnie aérienne nationale. De plus, c'est un jeu à somme nulle pour l'Etat qu'il doit soutenir des chômeurs ou continuer à payer le chômage partiel en maintenant les structures. Mais ce serait un comportement asocial de Swiss si elle voulait, dans une logique de PME, se dépêcher de supprimer des postes tant que c'est encore possible avec le chômage partiel. Il y a d'ailleurs de bonnes chances pour que le chômage partiel soit prolongé au-delà du mois de septembre, comme SEV-GATA le demande. Bref: en procédant à un démantèlement prématuré des postes, Swiss perdrait en termes d'image, avant tout auprès de son personnel. Elle ferait mieux de chercher à ce que la Confédération transforme, si besoin, partiellement son emprunt garanti en aide à fonds perdu.

Alliance «Back in the Air»

En date du 15 avril, une large alliance d'entreprises et d'associations du domaine de l'aviation, d'organisations d'employeurs et d'employé-e-s, dont SEV-GATA et l'USS, ont transmis trois revendications à Guy Parmelin, président de la Confédération, visant au retour de la liberté de voyager:

- Supprimer les restrictions de voyage entre les pays qui ont le même risque de contagion et assurer la sécurité en procédant à la vaccination, aux tests et au traçage.
- Toute personne qui peut prouver qu'elle est vaccinée, guérie ou peut présenter un test Covid 19 négatif (un test antigène suffit) doit être libre d'entrer et de sortir du pays et de se déplacer en Suisse.
- Le certificat indiquant cela devrait être digital, normalisé et reconnu au niveau international.

Jusqu'à 780 emplois à la trappe

Le 6 mai, Swiss a justifié les licenciements massifs prévus en invoquant la pandémie mondiale, qui continue de retarder la reprise de l'aviation, ainsi que le fait qu'elle doit s'attendre à moyen terme à une baisse structurelle de 20% de la demande globale, notamment en classe affaires. Swiss entend donc se redimensionner et se transformer avec le programme «reaCH» et réaliser des économies «durables» d'environ 500 millions de francs. Sur les 90 appareils qu'elle possède ou loue, elle a l'intention d'en déclasser 15. Les précédentes mesures de réduction des coûts et la diminution en cours de 1 000 postes à temps plein (ETP) d'ici à la fin de

2021 par le biais de la fluctuation naturelle et de mesures volontaires (telles que les réductions de personnel et les retraites anticipées) n'étaient plus suffisantes.

Les licenciements opérationnels toucheraient «potentiellement» jusqu'à 780 employé-e-s ou 650 ETP (postes à temps plein), dont environ 200 employé-e-s au sol, 60 en ingénierie, 400 membres du personnel de cabine et 120 dans le cockpit, écrit Swiss. Une telle réduction d'environ 1700 ETP correspondrait à une diminution de plus de 20% par rapport aux 9500 employé-e-s ou 7550 ETP avant le début de la pandémie.

COMITÉ SEV

La lutte pour les FVP se poursuit

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Le comité s'est réuni en visio-conférence le 30 avril. L'occasion de redire que les FVP ne doivent pas être touchés et de donner ses mots d'ordre pour les votations du 13 juin.

Sur le front des FVP si chères pour nos membres, le SEV n'entend pas lâcher l'affaire. Les velléités de l'Office fédéral des transports de réduire le cercle des ayants droit n'ont pas disparu. Les retraité-e-s et les membres de la famille qui ont droit à des rabais sont dans le collimateur de l'OFT. Le SEV a envoyé une lettre à la ministre des transports Simonetta Sommaruga

pour expliquer les raisons qui font que ces rabais ne sont pas un privilège, mais constituent une part du salaire pendant la vie active, et donc une partie de la retraite. «Les FVP sont un thème central pour nos membres et l'ensemble des employé-e-s des transports publics. Notre pétition a recueilli plus de 25000 signatures, uniquement sur papier», a rappelé le président du SEV Giorgio Tuti.

Licenciements anti-syndicaux

Le comité a accepté sans coup férir une résolution de la VPT et de sa branche bus à l'attention de l'assemblée des délégué-e-s de l'USS du 28 mai. La résolution demande que l'USS mette tout en oeuvre pour que la protection contre les licenciements abu-

sifs soit une priorité en Suisse, en accord avec la Convention no 98 de l'OIT. Le SEV est un syndicat de milice où les délégué-e-s, comme les membres qui les ont élus, sont particulièrement exposé-e-s à des mesures de rétorsions et de licenciement. La convention no 98 de l'Organisation internationale du travail a été ratifiée par la Suisse qui s'est alors engagée à protéger de façon adéquate les membres de syndicats contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale (art. 1, al. 1). Selon l'interprétation constante et systématique des organes de l'OIT, cette protection contre les licenciements anti-syndicaux se concrétise par une indemnité appropriée ou, si la personne licenciée le souhaite, par sa réintégration. Ces

possibilités sont inexistantes actuellement en Suisse.

Le comité a aussi donné ses mots d'ordre pour les votations du 13 juin. Il s'est déjà prononcé en février en faveur de la loi sur le Co₂ (voir en page 7). Pour la loi Covid il se rallie à la position de l'USS et recommande de voter oui. L'USS a obtenu dans la loi COVID-19 une série de mesures importantes pour limiter les dégâts de la crise provoquée par le coronavirus et les mesures sanitaires sur les travailleurs et travailleuses les. La chute des dispositions correspondantes aurait des conséquences graves pour plusieurs secteurs économiques, où emplois et salaires seraient menacés.

En ce qui concerne la Loi fédérale sur les mesures policières de lutte

contre le terrorisme (MPT), le comité SEV se rallie à la position de l'USS et recommande de voter Non. Cet objet ne concerne pas directement les travailleurs et travailleuses, mais historiquement, les pouvoirs étendus d'investigation et de surveillance exercés par les polices ont souvent concerné aussi des partis politiques appartenant au mouvement ouvrier ou des organisations syndicales.

Enfin, le SEV, comme l'USS, ne donne pas de recommandation pour les deux initiatives « Pour une eau potable propre et une alimentation saine » et « Pour une Suisse libre de pesticides de synthèse », ces thèmes ne concernant pas directement les travailleurs et les travailleuses.

Le comité s'est aussi penché sur le rapport de la Commission de gestion qui a salué la bonne organisation du SEV l'an dernier notamment concernant les télétravail ou la mise sur pied de séances en ligne. La CoGes a aussi analysé le travail des commissions. Il appelle les sous-fédérations à tout mettre en oeuvre pour que chacune d'elle aie des représentants dans la Jeunesse « qui est le futur », a rappelé Urs Frank, président de la CoGes.



A Neuchâtel, la relève du SEV a agité les drapeaux

Comme à Genève, la hausse de l'âge de la retraite des femmes prévue par AVS 21 a été l'un des thèmes forts de la mobilisation syndicale.

1ER MAI 2021

Plus solidaire que jamais



Le 1er Mai rimait avec distribution de pommes. Valérie Solano (à gauche) était à Genève.



A Genève, le cortège, qui a réuni plus de 2000 personnes, était bariolé et fracassant.



L'ambiance était bonne à Fribourg, avant et après le défilé.



Aux tl, la section est allée à la rencontre des collègues. Un geste apprécié.

ANGLE DROIT

Peut-on obliger un-e employé-e à se faire vacciner?

§ Service juridique SEV

Un employeur peut-il exiger de ses collaborateurs qu'ils subissent régulièrement des tests corona? Ou l'employeur peut-il même exiger de ses collaborateurs de se faire vacciner contre le coronavirus? Des réponses à ces questions délicates sont débattues à l'aide de quelques exemples.

Lorsque des contrats de travail existent déjà, il faut d'abord savoir si une obligation de se faire vacciner ou tester a été inscrite d'un commun accord dans le contrat de travail. Comme il est peu probable que ce soit le cas, du moins en ce qui concerne les nouveaux types de tests et de vaccinations, la question se pose de savoir si le contrat de travail peut être complété par une obligation de se faire vacciner ou tester. Une modification consensuelle et spécifique du contrat serait théoriquement envisageable. En revanche, une modification du contrat sous la contrainte (menace de résiliation des rapports de service) pourrait - selon les intérêts en jeu dans un cas particulier concret - être abusive et entraîner une sanction à l'encontre de l'employeur.

On peut toutefois se demander si l'employeur, fort de son droit de donner des directives, peut exiger de ses collaborateurs à se faire tester ou même vacciner. Ici aussi, les intérêts de l'employeur et des travailleurs concernés doivent être mis en balance dans un cas particulier concret. L'intérêt de l'employeur est généralement de maintenir une exploitation sûre, d'éviter les risques pour la santé de ses employés et d'éventuelles actions en responsabilité de la part de tiers. En face, il y a le droit du salarié à l'autodétermination sur son intégrité physique et mentale et à la protection de sa santé. Il faut tenir compte du

fait que l'employeur doit toujours choisir pour son employé la mesure la plus douce pour atteindre son objectif, donc une mesure qui interfère le moins avec les intérêts de l'employé qui sont protégés par la loi.

Il ne faut donc pas suivre une instruction destinée aux employés en télétravail selon laquelle ils doivent se faire régulièrement tester. Comme les employés n'ont ni contact direct avec les autres collaborateurs ni avec la clientèle, il n'y a pas d'intérêt apparent de la part de l'employeur qui justifierait ces tests de masse.

Il en va autrement pour les collaborateurs avec un contact direct et étroit avec des personnes vulnérables, comme c'est typiquement le cas dans les métiers de la santé. En cas de contamination, l'employeur pourrait être tenu responsable du dommage causé par l'employé. Un test salivaire représente alors une légère atteinte à la sphère juridique de l'employé. Pour autant que le test livre aussi des résultats fiables, qu'aucune mesure plus douce (par exemple habit de protection) n'est à disposition, dans ce cas il s'agirait d'une mesure appropriée et proportionnée. Dans ces conditions, imposer un test rapide avant de se rendre au travail serait donc sûrement autorisé et couvert par le droit de donner des directives de l'employeur.

En revanche, une éventuelle obligation de vaccination représente une lourde atteinte à l'intégrité physique des employés. Concernant les nouveaux vaccins contre le Covid-19, il convient également de noter que, dans l'état actuel des connaissances, on ne peut exclure d'éventuels dommages à long terme. On ne sait pas non plus à l'heure actuelle si la vaccination protège également les autres personnes d'une infection ou si elle sert uniquement à se protéger soi-même. Toute instruction de l'employeur à se faire vacciner avec les nouveaux vaccins est donc dépourvue de pertinence.

non plus, espérons-le. La Confédération a publié les modifications des prestations complémentaires AVS (Réforme des prestations complémentaires - Admin.ch).

Le rapport de gestion 2020 de la Caisse de pensions CFF est paru. Les résultats sont réjouissants et le degré de couverture s'est amélioré de 3%. Le portail en ligne de la CP CFF (<https://www.pkssb.ch/fr/service/portail-en-ligne-mypk>) a été développé et nous, les pensionnés, pouvons maintenant modifier nous-mêmes notre adresse, notre n° de compte ou consulter nos données.

Les décisions du Conseil fédéral de mi-avril sur la situation sanitaire, malgré les allègements consentis, ne suffisent pas à réactiver la vie des sections. Les restaurants et les salles de réunion restent fermées. Nous espérons tous que les cas de contamination vont baisser avec la vaccination et que d'autres allègements seront possibles.

L'agenda SEV et son assurance n'ont pas encore trouvé leur nouveau chemin. Ce dossier a été reporté pour concentrer les forces sur l'évolution du portail des sections.

Merci à notre webmaitre Roland Julmy pour la tenue à jour de notre page internet.

PV

Sprint final pour la 13^e rente AVS

Alex Bringolf. Le Comité central PV a tenu une nouvelle fois séance devant les écrans, covid oblige. A mi-avril, il ne manquait que 1537 signatures à l'initiative USS « AVSx13 ». Le président central Roland Schwager nous informe qu'une initiative circule « Pour une prévoyance vieillesse sûre et pérenne (initiative sur les rentes) ». Elle émane de milieux bourgeois. Sûre et pérenne sous forme d'une augmentation progressive de l'âge de la retraite ! Nous ne donnerons pas la moindre signature à cette initiative, les membres PV

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Le SEV TPG reste mitigé



Les TPG à la croisée des chemins : changer vers un management moins autoritaire ou pas ?

Yves Sancey
yves.sancey@sev.ch

L'enquête externe menée suite à plusieurs plaintes de salarié-e-s des TPG débouche sur un résultat mitigé et des mesures dont le SEV se demande si elles sont de nature à régler les problèmes. Le type de management n'est pas remis en cause !

Le 26 avril, le conseil d'administration et la direction des Transports publics genevois (TPG) ont annoncé des mesures pour rétablir la confiance au sein de l'entreprise dont la réorganisation des ressources humaines (RH) et un renouvellement de sa direction. L'ancienne directrice des RH est ainsi dirigée vers la sortie, un euphémisme pour ne pas dire licenciée. Ces annonces surviennent après une grave crise interne et trois mois d'enquête externe suite aux plaintes déposées par une vingtaine de collaborateurs des TPG auprès de l'inspecteur du travail (Ocirt) au sujet de deux cadres aux attitudes « tyranniques et colériques » (voir notre édition 17/2020).

Ménés par l'avocate spécialiste en droit du travail Me Christine Sattiva Spring, les entretiens ont permis à tout le personnel des entités concernées, soit les ressources humaines et trois unités de marketing, ventes et communication (MVC, environ 70 personnes), de s'exprimer. Pour l'heure, il est difficile de se prononcer sur le contenu du rapport lui-même et les éléments mis en lumière, puisqu'il demeure confidentiel et que la direction n'en a pas informé le SEV.

Mitigé, le comité du SEV TPG prend acte des mesures qui en découlent et reste attentif. Selon Valérie Solano, secrétaire syndicale au SEV en charge des TPG, « le comité reste sceptique sur les mesures prises chez MVC, essentiellement des mesures de coaching et médiation, et sur le choix des personnes nommées. Le comité aurait souhaité, comme signe d'apaisement et de volonté de changement, la nomination de personnes ayant eu des parcours irréprochables et dont la conduite du personnel n'ait pas déjà été mise en question dans le cadre de l'entreprise. » Le SEV est très attentif aussi à ce que les mesures prises « n'éluent pas le travail concret soit la charge de travail, son intensité et les temps nécessaires à son exécution.

En axant sa communication sur des pro-

blèmes vus comme interpersonnels et en demandant des médiations externes afin de résoudre, la direction réduit la portée collective du conflit et ne répond pas aux vrais problèmes que sont le type de management et le rythme des changements à introduire comme la numérisation. Cette crise aurait dû être l'occasion pour la direction d'annoncer un changement de cap en renonçant à recourir à une mauvaise copie des méthodes du privé avec des objectifs et des délais irréalistes, et des évaluations à la tête du client. Dans une entreprise de service public, la motivation passe surtout par la reconnaissance, de bonnes conditions de travail et le fait d'être consulté sur les objectifs. Et non par une obsession de la performance souvent le seul critère - même s'il est très difficile à mesurer pour un chauffeur de bus par exemple - des évaluations qui en deviennent ainsi souvent arbitraires et sont davantage utilisées comme des outils de discipline que de motivation.

« Le SEV continuera à porter la voix des collègues. Quant au dialogue et à l'échange évoqués par la direction, ils ne seront possibles que si les partenaires sociaux seront pleinement associés à ce processus de reconstruction » conclut Valérie Solano.

Stop à la privatisation !

Lors de la séance périodique du 18 mars la direction technique a informé les syndicats de son intention de sous-traiter le secteur qui s'occupe des pneus, tout en préservant les postes pour le personnel actuel.

Les syndicats SEV et Transfair tout en saluant la préservation du personnel actuellement rattaché à ce service, se sont opposés à cette décision lors de la réunion. Les syndicats appellent l'ensemble du personnel à s'opposer à cette privatisation qui aurait comme conséquence la disparition de postes de travail et également la perte de contrôle d'un travail qui, pour des raisons de sécurité, doit être maîtrisé en interne. Les syndicats soulignent que ce genre d'emploi doivent être maintenus comme d'éventuels postes de travail provisoire pour des employés détachés. Les salarié-e-s des TPG sont invité-e-s à signer la pétition en cours qui s'oppose à cette privatisation et qui est adressée au directeur du technique.

VOTATIONS

La Loi sur le CO₂, un compromis contre la crise climatique

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Le 13 juin, la population se prononcera sur la révision de la Loi sur le CO₂. Le comité du SEV s'est clairement prononcé en faveur de ce texte en février déjà, tandis qu'il vient de voter ses mots d'ordre pour les autres objets (voir en page 4). La Loi sur le CO₂ a fait l'objet d'un référendum porté en grande majorité par les lobbys de la voiture et de l'industrie pétrolière. Coordinatrice de la politique des transports au SEV, Daniela Lehmann explique pourquoi le SEV fait campagne en faveur de la loi. Interview.

Daniela, pourquoi le SEV fait-il campagne de manière déterminée en faveur du oui le 13 juin ?

L'implication du SEV pour la politique climatique repose sur les valeurs de notre charte qui affirme entre autres notre engagement pour une économie durable, dans le respect de l'environnement.

Le changement climatique prend le chemin d'une véritable crise climatique. La Suisse est

particulièrement touchée par sa situation au cœur des Alpes. Le réchauffement climatique se remarque très bien en Suisse et depuis le début de l'industrialisation (1864) jusqu'en 2012, environ 2 degrés supplémentaires ont été constatés, ce qui est deux fois plus que l'élévation de la température moyenne à la surface du globe qui se situe à environ 1 degré. Ainsi par exemple, la limite du 0 degré en hiver a été relevée de 300 mètres environ depuis les années 60.

En quoi cette loi est-elle si importante pour les transports publics ?

La révision de la Loi sur le CO₂ peut être perçue comme une reconnaissance de l'urgence d'entreprendre quelque chose contre le changement climatique, et les transports publics représentent une partie de la solution. Cette loi prévoit la création d'un fonds climatique. Ceci permettra entre autres de financer l'acquisition de bus à propulsion respectueuse de l'environnement – par exemple des bus électriques. Et le fonds assure aussi jusqu'à 30 millions de francs par année pour la promotion du trafic voyageurs par rail transfrontalier avec une réactivation des trains de nuit, le but étant d'accélérer l'extension du réseau de trains de nuit.

Que réponds-tu à ceux et celles qui estiment que les taxes sont antisociales ?

La loi applique le principe de causalité et garantit un équilibre social puisqu'une grande partie des recettes issues des taxes payées par les utilisateurs sera redistribuée à l'ensemble de la population. Les ménages avec des bas ou des moyens revenus ont, de par leurs habitudes de consommation, un moins grand impact sur le climat si l'on compare les chiffres de notre pays, c'est pourquoi à la fin de l'année les répercussions financières seront positives pour eux. Les coûts de ceux qui ne font aucun effort ne pourraient pas être plus justement répartis !

A l'opposé, que réponds-tu à nos membres qui pensent que la loi ne va pas assez loin ?

Pour le SEV aussi il est évident que la révision est insuffisante d'un pur point de vue de politique climatique. Mais il est également clair que ce pas, attendu de longue date et effectué en direction d'une meilleure protection climatique, est actuellement la meilleure chose qui soit. Car sinon cela reviendrait à renoncer durant les cinq à dix prochaines années à toutes les mesures climatiques urgentes : c'est exactement la conséquence (au minimum!) à craindre si la révision devait être rejetée dans le cadre d'une votation populaire.

La Loi sur le CO₂ révisée est un bon compromis à la « manière suisse », comme presque tout ce qui vient du Parlement. Par contre ce qui est

inhabituel, c'est que la loi a dû passer une deuxième fois en consultation au Parlement suite à la pression exercée par le mouvement climatique dans la rue.

En conséquence la loi a été étoffée, et celles et ceux qui voteront contre cette loi mettront ceci en jeu. En outre on doit redouter que le contexte ne soit pas idéal pour élaborer un nouveau projet, après les répercussions de plus d'une année de pandémie. Je pense que dans un tel cas de figure, seule une loi plus laxiste pourra voir le jour et encore, dans plusieurs années seulement !

La loi en bref

La loi sur le CO₂ révisée a pour but de réduire d'ici à 2030 les émissions de gaz à effet de serre de moitié par rapport à 1990 ; les mesures actuelles ne suffisent pas pour atteindre cet objectif climatique. La taxe sur le CO₂ sur les combustibles fossiles tels que le mazout, le gaz naturel et le charbon pourra être rehaussée.

Aujourd'hui, le Conseil fédéral peut augmenter la taxe jusqu'à un maximum de 120 francs par tonne de CO₂ (env. 30 centimes par litre de mazout, env. 2,4 centimes par kWh de gaz naturel). La loi révisée lui permettra de la porter à 210 francs par tonne de CO₂. Les deux tiers du produit de la taxe seront redistribués à la population et à l'économie. Le reste sera versé au Fonds pour le climat. La loi sur le CO₂ révisée prévoit une taxe sur les billets d'avion, qui aura un effet incitatif et rendra les alternatives aux voyages en avion plus intéressantes. Elle sera de 30 francs par passager pour les vols court-courrier. Les personnes qui prennent l'avion sur des distances moyennes ou longues paieront davantage, le maximum étant fixé à 120 francs. La Confédération percevra la taxe auprès des compagnies aériennes. Plus de la moitié du produit sera redistribuée à la population et à l'économie ; le reste sera versé au Fonds pour le climat. Les vols d'affaires et les vols privés seront désormais aussi soumis à une taxe d'incitation. En effet, une taxe de 500 à 3000 francs par vol sera perçue en fonction de la distance parcourue et de la masse de l'avion.



© MANU FRIEDERICH

GRÈVE POUR L'AVENIR LE 21 MAI

Les transports publics s'engagent

SEV
journal@sev-online.ch

Sous la devise «Public Transport for Future», le SEV s'associe à l'opération «Strike for Future» - la Grève pour l'avenir -, une alliance ouverte à tous regroupant des organisations, des mouvements et des individus de tout bord qui, le 21 mai, réclameront ensemble une meilleure protection pour le climat. Ce qui nous unit, c'est la conviction qu'il est urgent de prendre des mesures efficaces contre le changement climatique et que ces mesures doivent être socialement équitables.

S'il est un problème qui requiert un projet d'avenir collectif, c'est bien le changement climatique. Et la lutte contre ce changement ne pourra s'avérer efficace que si l'effort est col-

lectif et négocié démocratiquement.

Le principal levier pour y parvenir, c'est le renforcement du service public : en effet, le combat ne sera couronné de succès que s'il se met au service du bien commun. Ce n'est pas



le profit de quelques individus qui doit primer, mais le bien-être de toute la population. L'objectif doit être de créer des places de travail durables,



Il est midi moins une: les locomotives siffleront le 21 mai en faveur du climat. C'est la der qui sonne!

bien rémunérées et respectueuses de la santé. Dans les transports publics, cela ne fonctionnera sur le terrain que si le principe de coopération l'emporte sur le principe de concurrence.

En ce qui concerne l'action du 21 mai, mais également au-delà, le SEV formule donc les revendications concrètes suivantes pour que la lutte contre le changement climatique soit également une lutte sociale :

Mobilité : l'extension des transports publics doit se poursuivre. Aucune politique climatique ne peut en faire l'économie, ce que confirme par ailleurs le succès remporté ces dernières années par une offre sans cesse renforcée et utilisée. Car le potentiel de changement est gigantesque : en Suisse, plus des trois quarts des kilomètres effectués par les voyageurs continuent de l'être par le biais du trafic individuel motorisé. Les transports publics ne fonctionnent que s'il

s'agit d'un système global, avec des modes de transport et des connexions coordonnés et harmonisés de manière optimale. Or, un tel système ne peut être obtenu et développé que par les pouvoirs publics, c'est-à-dire par les entreprises étatiques, en tête desquelles les « maîtres d'œuvre » que sont les CFF et CarPostal.

La part du transport public de voyageurs par rapport au volume global du trafic doit augmenter de 50% jusqu'en 2050.

Transport et logistique : partout où c'est possible, le transport des marchandises doit s'effectuer par le rail, car aucun mode de transport n'est plus écologique, et aucun pays au monde ne possède un réseau ferroviaire aussi dense que la Suisse. L'affaiblissement et la privatisation rampante de CFF Cargo doivent donc être stoppés au plus vite et, inversement, le trafic des marchandises par voie

ferroviaire doit être élargi de manière durable sur tout le territoire.

Dans le trafic marchandises d'importation et d'exportation, ainsi que dans le trafic intérieur, la part du rail par rapport au trafic global doit doubler jusqu'en 2050.

L'avenir appartient aux transports publics !

Le SEV en action»

Le personnel des transports publics arborera un badge solidaire le 21 mai. Les membres au contact de la clientèle recevront ce badge par les secrétariats régionaux et les sections. Les autres peuvent le commander jusqu'au 18 mai sur sev-online.ch/climat.

A 11h59 les locomotives siffleront en Suisse pour signaler que c'est la der qui sonne pour le climat.

CLIMATE STRIKE SWITZERLAND

SOUS-FÉDÉRATION VPT

A la recherche de 750 nouveaux membres

Ueli Müller, secrétaire VPT Le 28 avril, les 20 membres du Comité central de la VPT ont siégé en visio-conférence sous la direction du président central Gilbert D'Alessandro et du vice-président René Schnegg.

Le vice-président du SEV Christian Fankhauser a relevé combien ont manqué les contacts directs durant la pandémie au SEV. Dans les secrétariats du SEV, les mesures de protection ordonnées par l'OFSP sont encore valables et le personnel est en majorité en télétravail. La crainte initiale du nouveau virus a rapidement été remplacée par les défis posés par le nouveau mode de communication numérique.

Les membres du CC ont partagé leur vécu lié au Covid19. Il a fallu répondre à des questions de droit du travail sur le chômage partiel, la santé au travail, la réduction obligatoire des heures supplémentaires, etc. Les horaires allégés ont conduit à des tableaux de service établis sous la pression du temps sans possibilité de consultation du personnel concerné. Alors que le personnel des transports publics avait peur d'entrer en contact avec les passagers, les trains touristiques et les bateaux étaient com-

plètement paralysés. Sans oublier les collègues de la restauration dans les trains et les navires, qui restent assis à la maison.

Des négociations sont actuellement en cours avec la section VPT BLS. BLS souhaite exclure de la CCT la navigation sur les lacs de Thoune et de Brienz. Le comité central de la VPT assure les membres concernés de son soutien total et les encourage à ne pas baisser les bras dans la lutte pour leur CCT.

En temps de crise, l'importance de notre union devient évidente. Soudain, les transports publics sont remis en question par les médias. Les cantons revoient leurs subventions. Les entreprises ressentent cette pression et la transmettent parfois trop facilement à leurs employés. La VPT ne veut pas que les conditions de travail de ses membres se détériorent à cause du coronavirus. Les emplois sont en danger. Les réductions de personnel dans les différents secteurs sont un fait. Mais les primes ont également été réduites, les indemnités ont été supprimées et les crédits d'heures supplémentaires, parfois massifs, ont été réduits de force.

La VPT est en contact étroit avec le SEV, qui est toujours en pre-

mière ligne pour lutter pour les conditions d'emploi directement au Parlement fédéral et directement auprès des entreprises.

C'est pourquoi cette année, un accent particulier est mis sur le recrutement de membres au sein du SEV. Il est essentiel d'augmenter notre niveau d'organisation et donc le poids de nos préoccupations encore plus ! La VPT continuera donc à soutenir financièrement ses sections en 2021. Le CC souhaite que la VPT trouve 750 nouveaux membres en 2021. Cependant, cela nécessite l'aide de chaque section - et même de chaque membre. Parlez à vos collègues de travail. Qui doit et peut défendre les conditions d'emploi en temps de crise si ce n'est le syndicat ? Ou comment allez-vous vous défendre contre la réduction des prestations ?

L'assemblée des délégués de la VPT avec ses quelque 60 sections aura lieu le 23 juin 2021. Pour l'instant, nous travaillons sur deux manières différentes de l'organiser. Si possible, la réunion se tiendra comme d'habitude à l'Egghölzli de Berne. Sinon, il y aura une vidéo-conférence, où les participants pourront assister à l'AD depuis leur domicile. Dans le cadre de la numérisation qui a déjà eu lieu ces derniers mois, le CC VPT a également décidé de mettre dorénavant tous les documents à disposition sous forme électronique, soit par e-mail, soit sur notre site vpt-online.ch.

Nous nous projetons également déjà dans l'automne 21 et prévoyons d'organiser les journées de la VPT.

Toutes les dates et tous les détails seront annoncés lors de l'assemblée des délégué-e-s.

RPV

Un mandat pour Cargo

RPV La Commission Centrale s'est retrouvée le 12 avril à Buchs pour une séance ordinaire. Les thèmes qui ont été abordés concernaient les CFF, Cargo et le SEV. CFF Cargo et Stahl Gerlafingen ont conclu un contrat pour des transports supplémentaires sur le rail allant jusqu'à 100'000 tonnes de ferraille par année depuis les ports rhénans de Bâle à Gerlafingen. Ceci est très réjouissant et essentiel pour le service public. La sous-fédération se réjouit de

voir des entreprises qui investissent dans la durabilité et s'engagent pour l'avenir. Thomas Zieberg est le nouveau responsable de Production Ost. La sous-fédération le félicite et se réjouit qu'il collabore avec elle et les partenaires sociaux. Par ailleurs, la vaccination n'est pas obligatoire aux CFF et les mesures de protection contre le coronavirus sont à appliquer selon la Loi Covid-19.

Le bilan de la séance du comité central est positif. Le recrutement

est un thème perpétuel et sera à l'ordre du jour de l'Assemblée des délégué-e-s, ainsi que de la conférence des présidents. Le caissier central a reçu presque tous les bilans des sections. Les rapports annuels se trouvent sur le site internet de la RPV. Sous la rubrique des sections figure également un document à télécharger sur les tâches d'un président de section et celles de la commission de gestion (CG). La RPV remercie le SEV d'avoir repris le thème des examinateurs des chargements de wagons (PWL) dans l'édition 04/2021 du journal. A savoir qu'en plus de la journée de perfectionnement obligatoire (WBT), tous les PWL doivent participer à une journée supplémentaire, ce qui montre que cette formation n'est pas à la portée de tout le monde.

INTERNET

Un clic, et vous tombez dans le piège

Helvetia.

Sur fond de crise du Covid, nous achetons sur Internet. Comment pouvons-nous nous protéger des fraudeurs et quelles sont les possibilités offertes par les assurances?

L'occasion fait le larron, comme le dit un adage. Et de telles occasions foisonnent sur Internet. Dans les courriels, sur des plateformes d'échange ou dans les achats en ligne: tous les moyens sont bons pour les fraudeurs qui essaient d'arnaquer des utilisateurs innocents.

Pour vous protéger, nous vous recommandons de maintenir à jour les logiciels sur votre téléphone mobile et sur votre ordinateur portable et d'exécuter régulièrement des mises à jour. De même, il est recommandé de changer de temps en temps les mots de passe. Lorsque vous saisissez des données telles qu'adresses, voire des informations sur une carte de crédit, il convient d'utiliser uniquement des accès cryptés sur des adresses https. Les courriels frauduleux se reconnaissent souvent à l'adresse électronique. Dans tous les cas, vous devriez ouvrir des pièces jointes ou des liens uniquement s'ils sont en lien avec des informations plausibles et provenant d'expéditeurs fiables.



Plus d'informations sous www.helvetia.ch/sev

En ce qui concerne les boutiques en ligne, les mentions légales donnent des indications sur leur sérieux. Les labels de qualité devraient mener aux prestataires de labels par le biais d'un lien approprié, ce qui permet de les vérifier. Pour les commandes, il est souvent possible d'intégrer une assurance gratuite de la livraison. Plusieurs prestataires, comme Paypal, proposent une protection de l'acheteur sans frais. Il est important de vérifier régulièrement les décomptes de carte de crédit, relevés de comptes bancaires et, en cas de doutes, de prendre contact avec la banque ou l'entreprise de la carte de crédit. Celles-ci assument

les dommages à condition que les dispositions en matière de précaution soient respectées.



Des compagnies d'assurance comme Helvetia proposent des cyberassurances en complément de l'assurance inventaire du ménage. Elles interviennent non seulement en cas de préjudices pécuniaires résultant d'un piratage lors d'un achat en ligne, mais aussi pour couvrir les dommages subis dans le cadre du e-banking ou d'usage abusif de la carte de crédit. De plus, l'assurance apporte son soutien pour la restauration de données numériques ou la suppression de contenus violant les droits de la personne. L'assurance responsabilité civile peut couvrir les conséquences d'une violation accidentelle des droits d'auteur ou de la propagation de virus. Par ailleurs, diverses assurances protection juridique prennent en charge les démarches juridiques entreprises par la personne assurée victime de cyberattaques.

Vous voulez savoir comment vous protéger au mieux contre les dommages occasionnés par une cyberattaque?

Daniel Huguenot, spécialiste assurance et prévoyance de l'agence générale Helvetia Fribourg et ses collègues du team de conseil SEV sont à votre entière disposition pour vous conseiller.

En partenariat avec

helvetia 
Votre assureur suisse

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. Abonnement 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 4 juin 2021.

Le délai pour les annonces est fixé au lundi 24 mai à midi, celui de l'agenda au 25 mai à midi.

Fribourg.

Morisod René; 1930; chef de train, St-Maurice, PV Valais.

Roulin Gisela; 1927; cuisinière titulaire, Meyriez, PV Fribourg.

Strickler Lorenz; 1935; chauffeur, Evillard, VPT Seeland.

Wagnières André; 1928; Maître artisan, Yverdon-les-B., PV Vaud.

Foretay Hervé; 1950; chef circulation des trains, Vallorbe, PV Vaud.

Freiburghaus Andrée; 1929; veuve de André, Penthalaz, PV Vaud.

Gluser Rodolphe; 1919; mécanicien manoeuvre, Delémont, PV Jura.

Guenin Georgette; 1923; veuve de Martin, Porrentruy, PV Jura.

Hayoz Edith; 1928; Fribourg, PV

DÉCÈS

Clémenton Henri; 1934; mécanicien, Moutier, PV Jura.

Ducry Francis; 1933; chef de train, Genève, PV Genève.

PV FRIBOURG

Une AG attendue!

PV Fribourg Nous avons le plaisir de vous convier à l'assemblée générale de printemps de notre section le jeudi 17 juin à Grolley, à l'Auberge de la Gare, à 10h15. L'ordre du jour sera distribué sur place. Diplômes d'honneur et distinctions seront remis à cette occasion aux jubilaires.

L'assemblée sera suivie d'un repas auquel vous êtes convié avec votre conjoint/e, la caisse de section prend en charge les repas, les eaux minérales et le café. Le vin et les autres boissons sont à régler directement au personnel de service. Nous vous invitons à porter un masque hygiénique et à vous désinfecter les mains dès votre arrivée.

En raison de la situation sanitaires, le comité suit de très près les annonces du Conseil fédéral et de l'OFSP et il se réserve la possibilité d'annuler cette journée au cas où elle ne pourrait pas se dérouler en conformité de la législation. Le menu proposé est composé de la terrine du chef et garniture de salade, suprême de poulet à l'estragon, riz et légumes, tartelette de vin cuit.

Veuillez annoncer votre participation, avec votre conjointe/conjoint au secrétaire, Jean-Louis Scherz, soit par e-mail: jlscherz@bluewin.ch ou par téléphone/ SMS au no 079 252 02 51. Dernier délai : 7 juin 2021, 12h.

CAMPAGNE INTERNATIONALE «PAY YOUR WORKERS»

La vie vaut plus que leurs profits



Françoise Gehring avec Public Eye
francoise.gehring@sev.ch

À travers le monde, des millions de travailleuses et travailleurs du textile perdent leur emploi sans aucune indemnisation ou doivent faire face à de fortes baisses de salaire alors qu'en temps normal déjà, leur revenu ne suffit pas pour vivre. La plupart sont des femmes. La faim pousse celles qui ont encore un emploi à mettre leur vie en danger en travaillant sans mesures de protection suffisantes. Signons l'appel #PayYourWorkers!

Dans le cadre de la campagne internationale #PayYourWorkers, nous demandons à Amazon, Nike, Next et toutes les autres enseignes de la mode et détaillants de verser aux personnes qui fabriquent leurs vêtements l'intégralité de leur salaire pendant la pandémie, ou de s'assurer que leurs fournisseurs le fassent; garantir que les travailleuses et travailleurs ne se retrouvent plus démunis si leur usine fait faillite; négocier et signer un fonds de garantie pour les indemnités de licenciement; protéger le droit aux négociations collectives et à la liberté syndicale.

Les salaires des personnes qui fabriquent nos vêtements – en grande majorité des femmes – sont parmi les plus bas au monde. Avec le Covid-19, leur situation est devenue encore plus précaire. Rien que durant les trois premiers

mois de la pandémie, les travailleuses et travailleurs de l'industrie textile ont perdu au moins trois milliards de dollars US de revenu. Environ 10 % du personnel des usines textiles a perdu son emploi. Plusieurs millions d'employé-e-s du secteur sont menacé-e-s de licenciement, n'ont plus reçu l'intégralité de leur salaire depuis des mois et mettent chaque jour leur santé en danger en travaillant sans mesures de protection adéquates face au Covid-19. Il ne leur reste plus qu'à sauter des repas et emprunter de l'argent pour espérer pouvoir nourrir leur famille. La liberté syndicale est également de plus en plus limitée. De mauvaises conditions de travail sont aussi synonymes de mauvaises conditions de logement. Les travailleuses migrantes, par exemple, vivent souvent en très grand nombre dans des hébergements collectifs, sans installations sanitaires suffisantes. Les ouvrières qui défendent leurs droits ou ceux de leurs collègues sont particulièrement menacées: la pandémie et les mesures prises pour y faire face sont utilisées comme prétexte pour les discriminer et limiter les libertés syndicales. Les travailleuses syndiquées sont souvent les premières licenciées, par exemple.

10 centimes par T-shirt suffiraient.

Avec seulement 10 centimes par T-shirt, les grandes enseignes de la mode et les détaillants, tels que Nike, Amazon et Next, pourraient garantir que les travailleuses et travailleurs reçoivent un revenu suffisant pour survivre à la

crise, et constituer un système d'assurance sociale de base contre le risque de chômage.

Un grand déséquilibre des pouvoirs règne sur les chaînes d'approvisionnement internationales de l'industrie de la mode. Les enseignes et grands détaillants décident de ce qui est vendu et produit, font pression sur les prix et sur les délais de livraison auprès de leurs fournisseurs, mais rejettent leur responsabilité envers la face cachée de leur modèle d'affaires: exploitation, salaires de misère, conditions de travail précaires, dégradations environnementales et violations de droits humains.

Déjà avant la pandémie, certaines marques ne payaient leurs fournisseurs que trois mois après la livraison. Au printemps 2020, elles en ont profité pour annuler leurs commandes et même refuser de payer des commandes déjà produites, en invoquant une clause de «force majeure», souvent peu défendable sur le plan juridique. Les usines se sont alors retrouvées avec la marchandise sur les bras et ont dû assumer les coûts de matériaux et de main-d'œuvre. Un fournisseur sur deux a vu ses commandes diminuer de plus de 50 % par rapport à l'année précédente, et un sur cinq a même dû accuser un recul de 75 % ou plus.

La forte baisse de la demande des enseignes de la mode a entraîné des surcapacités dans les chaînes d'approvisionnement internationales en Asie. La concurrence entre les fournisseurs de textile est donc d'autant plus féroce pour décrocher les quelques commandes restantes, et les

marques en profitent pour accroître leur pression sur les prix. Selon l'étude «Leveraging Desperation» (octobre 2020), deux fournisseurs sur trois font état d'une chute moyenne des prix de 12 % dans plus de 15 pays. Pour ne pas perdre de clients, plus de la moitié des fournisseurs vont jusqu'à accepter des commandes qui ne couvrent même pas leurs coûts. Dans son étude «Shopping for a Bargain» (novembre 2020), Oxfam fait également état de négociations agressives sur les prix, de calendriers de commandes incertains, de délais serrés et de modifications des commandes à la dernière minute.



Signe la pétition: www.publiceye.ch/fr/action/petition-payyourworkers.

Pour réduire les coûts et accroître les profits, la plupart des enseignes de la mode et détaillants ont volontairement concentré leur production dans des pays où prédominent les salaires de misère, l'oppression des syndicats et une mauvaise protection sociale. Dans la pandémie de Covid-19, les profondes injustices qui rongent l'industrie textile mondialisée depuis des décennies sont plus visibles que jamais. Il est temps d'exiger des changements!

Les vies humaines doivent passer avant les profits. Signez la pétition adressée aux enseignes de la mode et aux détaillants, et engagez-vous à nos côtés pour plus d'équité dans l'industrie textile mondialisée.



LA LIBERTÉ DE RESPIRER

Anne Voeffray

6 février 2021. Lac Léman.
Lac d'huile, lac glacé. Je vais m'y baigner. Nuage de sable en provenance du Sahara. Je plonge dans une ambiance surnaturelle, telle un conte des mille et une nuits. Mélange chaud froid. Libre de nager, libre de ressen-

tir, libre de penser, libre de distinguer les chimères de la réalité, libre de rêver. Gratitude. Je mène ma vie où bon me semble sans dieu ni maître.

D'autres photographies sont à voir sur: www.annevoeffrayphoto.ch.

?

QUIZ

Es-tu incollable?

1. Un seul canton a jusqu'à présent annoncé vouloir mettre un terme à la sous-traitance dans les lignes régionales. Lequel?

- a. le canton du Jura
- b. le canton de Schwyz
- c. le canton de Vaud

2. CFF Cargo est en quête d'illusoire chiffres noirs avec la réorganisation PN qui prévoit la suppression d'emplois. Quel est le focus de la phase 2 ce projet?

- a. évaluation du nombre de postes à supprimer
- b. choix des chefs de team et remplacement des postes-clé comme chef de team Senior
- c. consultation des partenaires sociaux

3. Comme aux CFF, aux tpg on souhaite privatiser des tâches. Lesquelles?

- a. les RH, car le chaos y était patent
- b. la direction, car elle montre chaque jour ses limites
- c. le service des pneus, car tous les titulaires sont proches de la retraite

4. Quel est le thème de la résolution de la branche bus adoptée par le comité SEV ?

- a. chaque sous-fédération doit avoir un représentant des jeunes car ils sont l'avenir
- b. lors de licenciements anti-syndicaux, il doit être possible, selon l'OIT, de retrouver son poste
- c. les retraité-e-s et les membres de la famille doivent pouvoir bénéficier des FVP

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 25 mai 2021**.

Par e-mail: mystere@sev-online.ch
Sur internet: 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 fr.**

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

Solution du quiz N°5 / 2021 : b / a / b / c

C'est Donato Zanetti, Coldrerio, membre de la PV Ticino e Moesano, qui remporte des bons d'achats de livres d'une valeur de 40 fr.

SUR LES TRACES DE ...

René Schnegg, vice-président VPT



René Schnegg (à droite) en discussion avec le secrétaire syndical responsable de la section RBS, Toni Feuz. Une photo prise lors du passage du Bus-exposition SEV chez RBS en juin 2019.

Karin Taglang
journal@sev-online.ch

Contrairement à ce que son nom pourrait laisser supposer, René Schnegg est tout sauf lent (Schnegg signifie escargot en allemand) : comme contrôleur, il doit réagir vite et trouver des solutions. C'est ce qui lui plaît dans son travail malgré une augmentation des agressions de la part des passagers. Que ce soit comme chef de team au RBS (train régional Berne-Soleure), président de section de la VPT RBS ou au comité de la sous-fédération VPT, il s'engage pour lui et ses collègues car la solidarité et la camaraderie sont le plus important pour lui.

Comme tant d'autres événements l'année dernière, l'assemblée des délégué-e-s de la sous-fédération VPT a dû être annulée. Pour cette raison, quelques militants sont en fonction de façon intérimaire depuis janvier 2021 jusqu'à ce qu'ils puissent être élus officiellement lors de la prochaine AD. René Schnegg est l'un d'entre eux; et il n'occupe pas une quelconque fonction mais celle de vice-président. Il a ainsi cette année représenté déjà plusieurs fois la VPT au comité SEV et dans d'autres instances. « C'est une tâche très variée, aussi parce que la sous-fédération est grande et diversifiée », dit-il de ses premiers mois en fonction. Ce n'est pas non plus la première fois que l'homme de 55 ans fait partie d'une présidence. Il y a longtemps déjà, il a été à la tête de la section VPT RBS – si longtemps déjà qu'il ne se souvient plus de la date du début de ce mandat.

Solidaire tout au long de la pandémie

Dans les deux mandats qu'il exerce, il y a surtout une chose qui le préoccupe: la pandémie et son impact sur le monde du travail, en particulier dans les transports publics. En tant que chef de team au service de contrôle du RBS, région Soleure, il est certes plus souvent au bureau que dehors à contrôler les billets mais, l'année dernière, il a pu observer quelques évolutions inquiétantes: « Les gens sont irrités, ils ne supportent plus grand-chose », constate-t-il. « Ils manquent probablement de patience, la situation incertaine met tout le monde à l'épreuve. »

Mais ceux qui en font les frais sont René Schnegg et ses collègues du service de contrôle. Il est encore rarement confronté à des situations vraiment délicates, par exemple lorsqu'une personne sans billet valable tente de s'enfuir, mais

elles ont quand même tendance à augmenter: « Cela devrait nous donner à réfléchir. »

Et pourtant, qui sait quelle est la meilleure chose à faire dans une telle situation? Aussi dans le travail syndical, la situation n'est pas simple, dit René Schnegg. « Plus la pandémie dure, moins les gens font preuve de compréhension, par exemple lorsqu'on annule un événement. » Cela s'explique sûrement par le manque de camaraderie qui est très importante au sein du SEV. « Pour moi, cette camaraderie est une des grandes forces du SEV; j'apprécie énormément cet environnement social. » Beaucoup d'autres membres doivent ressentir la même chose, et c'est pourquoi René Schnegg s'efforce chaque jour de trouver le juste milieu entre la réalité de la pandémie et la vie communautaire et sociale.

L'esprit d'équipe

Malgré l'ambiance de plus en plus irritable, c'est le contact avec les voyageurs que René apprécie le plus dans sa profession. C'est aussi de là que vient sa passion pour les transports publics. « Mais le travail dans une petite équipe me plaît aussi. J'aime travailler en équipe pour trouver des solutions à des défis imprévus ou réagir vite dans des situations conflictuelles. » C'est dans la nature qu'il trouve l'équilibre nécessaire à son quotidien parfois mouvementé. « Ce que je préfère, c'est être dans l'eau, j'adore cet élément. » Mais la marche et le ski font aussi partie de ses hobbies. Son domicile, à Grosshöchstetten, la porte de l'Emmental, est l'endroit idéal pour cela.

De la construction aux transports publics

René Schnegg a d'abord fait un apprentissage de maçon mais les transports publics l'ont toujours fasciné. Quelques années après, il a donc changé de secteur et a commencé une carrière au RBS au service de la voie Infrastructure.

Comme c'est le cas pour de nombreux membres SEV de longue date, pour lui aussi une adhésion était à l'époque presque un devoir. Mais il est clair que René se serait affilié aussi de façon volontaire: « J'ai toujours trouvé important de s'organiser. Aujourd'hui plus que jamais car l'environnement du travail change vite et ces changements ne laissent pas les conditions de travail intactes », dit-il.

On ne peut pas rester seul à regarder sans rien faire, on doit s'organiser et, ensemble, aller de l'avant.

CORRESPONDANCE AU POIL!

Bertschy

