



SEV N°14

Le journal du Syndicat du personnel des transports



INVALIDITÉ
PROFESSIONNELLE

Un juste filet de sécurité



© KEYSTONE / JEAN-CHRISTOPHE BOTT

ÉDITORIAL de Christian Fankhauser,
vice-président SEV

Aveuglantes mises au concours

Cet été, l'Office fédéral des transports (OFT) annonçait que le rapport d'évaluation externe sur les mises au concours dans le trafic régional de personnes par bus tire un bilan positif: «Les mises au concours ont incité les entreprises de transport à présenter des offres plus efficaces sans qu'il en résulte une concurrence au détriment du personnel.» Implacable, ce constat étayé dans un rapport de quelque 170 pages se veut rassurant pour les nombreux cantons qui ont des craintes à mettre des lignes au concours et veut les pousser à franchir le cap.

La réalité du terrain est bien moins jolie. Si les syndicats avaient été associés à cette enquête externe, ses résultats auraient été moins flamboyants. L'actualité récente a mis en lumière la pression extrême sur les coûts qui prévaut au sein des entreprises. CarPostal ne peut ga-

rantir son offre dans plusieurs cantons par manque de conducteurs. L'entreprise évite de prévoir des chauffeurs de réserve. Cela lui permet d'avoir moins de personnel et donc de réduire la masse salariale. Cette gestion à flux tendu que les mises au concours promeuvent indirectement pour obtenir les marchés a donc des conséquences tangibles sur la qualité.

Ce système s'appuie aussi sur la conviction que le personnel en bonne santé viendra sur ses congés pour aider son employeur. Cette réalité n'est pas que celle du géant jaune. Partout en Suisse, en raison du manque de personnel, les entreprises de transports comptent sur l'identification à l'entreprise et à la mission de service public pour garantir l'offre. Une logique qui met en danger la santé de ceux et celles qui sont encore en bonne santé. Or cette vision ne saurait être une solution à

long terme. Notre enquête sur la santé des conductrices et conductrices parue cet été a dévoilé des résultats alarmants. Depuis notre enquête 2018, il y a une hausse significative des douleurs musculaires de l'épaule et du cou. Le nombre d'arrêts-maladies a augmenté. Un conducteur sur deux a eu au moins un arrêt-maladie en 2021.

Pour nous, il faut cesser de mettre les entreprises - donc le personnel - sous pression. C'est l'une des prémisses de base pour rendre la branche attractive. Les conditions d'engagement ainsi que les horaires doivent garantir la meilleure santé possible. Enfin, nous ne le redisons jamais assez: il est temps de mettre sur pied une solution de branche pour la formation continue, la réinsertion et les reconversions professionnelles pour les personnes atteintes dans leur santé. Tout le monde y gagnera.

Chantiers CFF

Les accidents sur les chantiers CFF ont suscité l'inquiétude du personnel

2

Romandie

L'actualité est fournie chez Travys, au MOB, aux MBC ou aux Mouettes

4

Assemblées

Les assemblées des délégué-e-s ont été riches de décisions et d'actions

6, 7 et 8

Léman Express: grève historique

Depuis 35 jours, les salarié-e-s SNCF du Léman Express sont en grève pour recevoir une prime de 300 euros brut par mois. 200 à 300 employé-e-s réclament une prime de vie chère, jugeant le coût de la vie en Haute-Savoie supérieur au reste de la France. Au 28e jour de grève, le lundi 14 novembre, une nouvelle Assemblée générale se tenait à Annemasse. Ce jour-là, une délégation de la section SEV-tpg était venue apporter son soutien aux grévistes. Les cheminots français avaient alors décidé de continuer la grève une semaine de plus. Photo : Magali Girardin.



Coaching gagnant

Le flux d'informations, dû notamment à la transition numérique, peut être trop lourd à porter. Les nouvelles applications, les nouveaux outils et programmes de travail provoquent chez certains un malaise. Le projet pilote «Bistro digital» propose aux collaborateurs et collaboratrices des CFF des informations variées et encourage l'échange d'expériences autour de la numérisation du travail quotidien aux CFF (nous en avons déjà parlé). Sur la plate-forme www.bistro-digital.ch, il est également possible d'obtenir un soutien professionnel et de se développer ainsi personnellement. Un coaching (jusqu'à quatre heures) du Bistro digital est gratuit pour tous les collaborateurs-trices des CFF. Le coaching - ce n'est pas pour moi? Informe-toi lors d'un de nos prochains rendez-vous sur la manière dont un coaching professionnel peut t'aider. Tous les lieux et dates : www.bistro-digital.ch/fr/points-de-rencontre.

Novembre 32

Il y a pile 90 ans, l'armée tirait sans sommation à Genève sur la manifestation ouvrière opposée à un meeting fasciste faisant 13 morts. La menace fasciste plane toujours. «Plus jamais ça!».



Lors de l'assemblée des délégué-e-s, la sous-fédération des Travaux a envoyé un message clair aux CFF.

SOUS-FÉDÉRATION DES TRAVAUX

Inquiétude et espoir sur les chantiers

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Lors de l'assemblée des délégué-e-s de la sous-fédération des Travaux (BAU) du 26 octobre, c'est la sécurité sur les chantiers qui était au cœur des débats après les accidents qui ont coûté la vie à plusieurs personnes cette année. Depuis, une discussion avec les CFF demandée par la sous-fédération et le SEV semble déjà porter ses premiers fruits.

Lors de l'assemblée des délégué-e-s, les témoignages de certains collègues laissaient sans voix : «L'an dernier, j'ai vécu une situation où trois hommes d'une entreprise tierce marchaient sur les voies non interdites à la circulation alors que le train arrivait dans leur dos. Ils ont dû se jeter sur le côté! Heureusement, il n'y a pas eu de décès, mais on ne peut pas continuer comme cela.» Un autre collègue a regretté, lui, qu'il faille attendre que les décès se succèdent pour que l'on prenne conscience du problème. En 2022, il y a déjà eu trois décès et trois blessés graves sur les chantiers CFF. Une personne a perdu la vie lors d'un accident de manoeuvre.

La sous-fédération a envoyé une lettre à l'entreprise pour demander une discussion urgente. Le manque de contrôle des entreprises tierces et le fait de couvrir le personnel avec toujours plus de systèmes, de formulaires et de processus ont été discutés. Par ailleurs, lors de nouvelles introductions, il faut garantir du temps et des ressources pour les formations, car les nombreuses frictions liées à la planification ont conduit à des incertitudes et à de nombreux changements d'équipe, pouvant influencer la concentration. Pour le secrétaire syndical SEV Urs Huber, en charge des dossiers de CFF Infrastructure, il faut exiger que les appels d'offres et les adjudications concernant la sécurité fassent l'objet d'un contrôle immédiat et d'un éventuel arrêt. Les mandats confiés à des entreprises sans personnel propre ou sans savoir-faire ne sont plus tolérables lorsque la sécurité est en jeu.

Urs Huber se dit plutôt satisfait des décisions prises lors de cette séance du 1er novembre : «Nous voyons que la sécurité est aussi absolu-

ment prioritaire pour les CFF. Elle est la base pour une exploitation ferroviaire fiable, sans accident et ponctuelle.»

Urs Huber relève que les mesures prises vont dans la bonne direction : «Divers groupes de travail ont été mis en place sur des thèmes amenés par le SEV et leur travail va rapidement débiter. Le SEV y participera comme leader car, comme nous l'avons démontré avec notre demande de discussion, nous souhaitons participer aux solutions pour garantir la sécurité des chantiers.» Le président central des Travaux Jan Weber abonde : «Je suis convaincu que mes collègues de la sous-fédération qui participeront à ces groupes de travail sur la sécurité pourront apporter de nombreux éléments pratiques issus de leur travail quotidien sur les chantiers, afin d'améliorer la situation, espérons-le. Tous les collaborateurs sur les chantiers et dans leur organisation doivent pouvoir dire STOP si nécessaire sans risquer des sanctions ou les cadres. Il est également important de signaler en interne tous les incidents liés à la sécurité afin d'en tirer des leçons et de pouvoir faire mieux la prochaine fois pour éviter de telles situations dangereuses. Il ne s'agit pas de dénoncer ou d'exposer des collègues, mais d'éviter de futurs accidents graves.

Vous pouvez également signaler de tels incidents à l'adresse e-mail sicherheit@sev-bau.ch et nous les transmettrons aux services compétents.»

La vice-présidente du SEV Valérie Solano est venue à la rencontre des délégué-e-s de BAU. Elle a souligné, toujours sur le thème de la sécurité que «la privatisation fait peser une pression structurelle sur la qualité de la sécurité. Et cette privatisation signifie aussi davantage de difficulté à recruter des jeunes qui sont moins payés ailleurs. Dès lors, pourquoi venir aux CFF?»

Le lien était donc tout trouvé avec les négociations salariales 2023 et les discussions autour du maintien de l'invalidité professionnelle. Elle a appelé à ne pas se tromper de cible. «La direction ne cesse d'expliquer qu'elle est sous pression des pouvoirs politiques, qu'elle n'a pas d'argent... Votre interlocuteur, c'est la direction, ce sont les CFF. Pour faire votre travail, il faut de bonnes conditions de sécurité, des bons salaires et des collègues bien formés et en bonne santé.» Elle a d'ailleurs remercié les sections et la sous-fédération qui ont apporté leur soutien à la délégation de négociation par des messages pris en photos et qu'elle a transmis aux CFF lors du début des négociations le 4 novembre.

Investissement dans le recrutement

Le président central Jan Weber a fait le point sur l'année 2021 dans son rapport annuel. Il a notamment remercié son prédécesseur Markus Kaufmann d'être toujours disponible. Il a aussi relevé qu'il faudra bien observer comment sera appliqué le nouveau système salarial des CFF.

Pour l'avenir, la sous-fédération entend investir dans le recrutement. Il prévoit donc un budget 2023 avec un déficit de 57 000 fr. déficitaire tout en maintenant la cotisation de la sous-fédération au même niveau qu'actuellement (5 fr. par mois qui s'ajoute à la cotisation au SEV et à la section). Comme Patrick Pfenniger a donné sa démission car il a changé d'employeur, c'est Philippe Schibli, secrétaire de la commission centrale, qui s'occupe désormais aussi du recrutement. La sous-fédération

cherche donc un secrétaire. Avis aux amateurs. Pour le recrutement, Philippe Schibli a rappelé que le principe «Les membres recrutent les membres» est toujours d'actualité. «Nous sommes, nous délégué-e-s des sections, les mieux placés pour convaincre les nouveaux employé-e-s de la boîte. Chez les apprentis, aussi, il faut leur faire connaître le SEV. Ils bénéficient de la gratuité de l'adhésion. Il faut les interpeller et parler avec eux.» L'assemblée a aussi élu un membre remplaçant à la Commission de gestion en la personne de Urs Muff. A l'avenir, le nombre de mandats pour l'assemblée des délégué-e-s et la conférence CCT sera réparti en fonction du nombre de membres des sections. Actuellement certaines sections sont sur-représentées.

? La direction des tpg a annoncé qu'elle supprimerait temporairement dès le 31 octobre certaines courses aux heures de pointe.

● Pourquoi cela ?

AURÉLIE LELONG répond

Pourquoi tant d'absentéisme aux tpg ?

Un taux d'absentéisme du personnel de 14 %, qui n'a fait qu'augmenter depuis cet été, est en cause. Le chiffre est impressionnant mais, hélas, guère surprenant pour le SEV. Une lecture un peu rapide pourrait conduire à la conclusion que les chauffeurs des tpg ne sont pas assidus ou qu'il y aurait un lien quelconque avec la récente grève. Ce n'est bien sûr pas le cas. Les causes sont multiples et, contrairement à ce que la direction affirme, connues. La direction s'entête dans son ignorance supposée, mandant une entreprise de conseil externe. Mais pour nous qui sommes au contact quotidien de nos collègues, il n'y a pas grand mystère sur les raisons de cette hécatombe. Nos alertes répétées n'ont pas été entendues. Cela fait des années que nous demandons d'augmenter les effectifs pour que le travail ne se fasse pas en flux tendu. Car à l'absentéisme « fonctionnel », s'ajoutent de nombreuses absences, majoritairement liées aux conditions de travail.

Les conductrices et les conducteurs n'en peuvent plus. A l'épuisement lié aux difficultés de la conduite (stress, horaires irréguliers, etc.) s'ajoute une sollicitation perma-

nente de l'entreprise qui cherche à combler les absences en sollicitant sans cesse le personnel présent. Les heures supplémentaires et les congés supprimés ne se comptent plus. Alors que le personnel de la conduite avait déjà passé un été particulièrement difficile. L'étude récente du SEV et de UniSanté démontrait déjà à quel point ce très beau métier est néanmoins très pénible causant des troubles physiques et psychiques. La péjoration des conditions de travail avec des heures de conduite allongées et des temps de repos diminués ne fait qu'augmenter ces troubles. A la fin de la grève, les employé-e-s ont adopté une résolution exigeant une amélioration de leurs conditions de travail. A la conduite en priorité, mais aussi dans les autres domaines de l'entreprise qui connaissent aussi des problématiques de sous-effectifs. Plusieurs rencontres entre la direction et les syndicats doivent être agendées. Ce n'est pas parce que la grève est terminée que la marmite ne bout plus !

Les discussions sont en cours aussi sur la clarification du cadre applicable à l'indexation des salaires selon l'évolution de l'IPC. Le démarrage est laborieux, la direction prétendant pouvoir agir de manière unilatérale, en se passant du partenariat social. Rappelons que cette manière de vouloir passer en force a déjà débouché sur la grève.

Aurélié Lelong est secrétaire syndicale SEV en charge des tpg. Pose tes questions au SEV en écrivant à journal@sev-online.ch

COMITÉ SEV

Un congrès parfaitement organisé

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Le comité SEV a siégé le 18 novembre. Il a dressé le bilan du congrès du SEV, dont l'organisation a été jugée excellente. Il a aussi validé la position du SEV dans la consultation sur l'avancement des programmes d'aménagement de l'infrastructure ferroviaire et la perspective RAIL 2050.

Le comité a relevé la qualité de l'organisation du congrès avec des remerciements appuyés pour la secrétaire de l'organisation, Christina Jäggi, ainsi que la présidence du congrès, Danilo Tonina et Peter Käppler. L'immense travail en coulisses et en amont de l'appareil professionnel pour la préparation du congrès a aussi été salué !

Le comité a aussi validé la consultation sur l'Etat d'avancement des programmes d'aménagement de l'infrastructure ferroviaire, modification des arrêtés fédéraux, perspective RAIL

2050. Concernant le rapport sur l'état d'avancement des programmes d'aménagement de l'infrastructure ferroviaire ainsi que les arrêtés fédéraux qui y sont liés, le SEV se dit « particulièrement favorable à la décision de s'orienter vers un aménagement complet du tunnel de base du Lötschberg et d'en intégrer la réalisation dans l'étape d'aménagement 2035. Nous considérons par contre comme très problématique la nouvelle situation qui découle de l'annonce des CFF du 1er juillet 2022 concernant la non introduction d'une compensation fonctionnelle du roulis pour les compositions à deux étages (duplex TGL). Le projet de longue date de gagner jusqu'à 10% du temps de parcours avec cette solution technique grâce à une circulation plus rapide dans les courbes, déjà dès 2027 en particulier sur les tronçons Lausanne-Berne et Winterthur-St-Gall, ceci sans grands investissements, devient obsolète.»

Concernant la perspective RAIL 2050, le projet en consultation évoque seulement « l'aug-

mentation sensible » de la part du rail dans la répartition modale du transport de voyageurs et de marchandises. « Au vu de l'urgence de réduire le plus possible les émissions à effet de serre dans le domaine des transports, cette formulation est tout à fait insuffisante. Il est possible de faire beaucoup mieux, prenons l'exemple de l'Autriche : le gouvernement a fixé comme objectif dans son 'Plan de mobilité 2040' de rehausser la part de transports publics, qui est aujourd'hui 3% plus basse que celle de la Suisse, à 40%. Ceci non pas jusqu'en 2050 mais bien jusqu'en 2040. Nous sommes convaincus que la perspective RAIL 2050 devrait fixer des objectifs ambitieux et mesurables. »

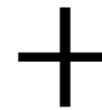
Le SEV propose donc de formuler l'objectif 3 de la Perspective RAIL 2050 comme suit : « La part du rail dans la répartition modale augmente dans les proportions suivantes : la part du rail doit doubler dans le trafic voyageurs et doit doubler dans le trafic d'exportation, d'importation et le trafic intérieur des marchandises. »

Assurer à long terme le trafic de wagons isolés !

Le 2 novembre, le Conseil fédéral a mis en consultation le rapport « Développement des conditions-cadres pour le transport de marchandises » jusqu'au 24 février. Deux variantes très différentes sont proposées pour l'avenir du transport par wagons complets isolés (TWCI) : la variante 2 veut continuer à ne pas subventionner le TWCI, ce qui conduirait à sa suppression à moyen terme, selon le rapport. De 70 à 75% des transports du TWCI seraient transférés sur la route, il y aurait 650 000 trajets de camions de plus et la part du rail dans le transport intérieur de marchandises diminuerait de 15%. Chez CFF Cargo, l'effectif du personnel passerait d'environ 2350 postes à plein temps aujourd'hui à 820 ! La variante 1, en revanche, prévoit des indemnités de la Confédération aux prestataires du TWCI, donc principalement à CFF Cargo. En outre, le chargement sur le rail doit bénéficier d'un bonus et des contributions sont prévues pour l'attelage automatique numérique, pour les appareils de transbordement de marchandises et pour la navigation sur le Rhin. Le SEV combattra avec véhémence la variante 2 et proposera une variante 1 plus développée (voir journal SEV 5/2022). Markus Fischer



Si le trafic des wagons complets isolés devait être supprimé à moyen terme, cf. la variante 2 de la consultation sur le trafic marchandises, 65% des postes seraient supprimés chez CFF Cargo.



L'Union syndicale suisse s'engage pour la protection du climat avec les partis de gauche car il s'agit de « la plus grande tâche de notre génération. Nous ne pourrions relever ce défi correctement qu'avec une solution équitable et collective. Grâce à l'initiative sur un fonds pour le climat, nous transformons notre société pour qu'elle fonctionne sur la base d'énergies renouvelables grâce à des investissements publics et garantissons suffisamment d'électricité pour l'avenir. Nous renforçons ainsi nos infrastructures et les entreprises locales. Cela créera des places de travail de qualité et assurera la sécurité de l'approvisionnement énergétique. Nous nous libérons ainsi de notre dépendance envers des oligarques et des autocrates. » A télécharger et/ou signer sur www.uss.ch/fondsclimat.

Salaires impayés, décès inexplicables, travail forcé : **la liste des violations des droits humains liées à la Coupe du Monde de football masculine** est longue. Il est encore temps de signer la pétition lancée en mai par Amnesty International avec des organisations de défense des droits humains, des groupes de supporters et des syndicats. Elle demande que le Qatar et la FIFA dédommagent les travailleurs et travailleuses migrant-e-s pour les violations des droits humains subies pendant les préparatifs de la Coupe du Monde masculine.

MOB

Déçu et soulagé

Roland Fuhrer En tant que membre du comité, il était évidemment un peu décevant d'accueillir la vingtaine de personnes présentes le 9 novembre à la gare Buffet de Château-d'Oex. Nos 170 membres n'ont-ils pas de problèmes? Le voyage est-il trop difficile? Faut-il une retransmission vidéo? Ou quoi d'autre? Malgré des propositions intéressantes, toutes les personnes présentes étaient un peu perdues.

Cette assemblée aurait mérité une bien plus grande attention. Car il en va notamment de l'existence de la section. Pourquoi cela? Petit retour en arrière.

De manière totalement inattendue, le MOB a viré notre président. Tout simplement comme ça. Les raisons de cette décision ne sont toujours pas claires. Par conséquent, notre secrétaire a également jeté l'éponge et démissionné. Soudain, nous nous sommes retrouvés sans président-e et sans secrétaire.

Grâce à l'engagement de notre secrétaire syndicale Patricia Alcaraz, nous avons tout de même pu tenir les réunions du comité et cette assemblée générale.

Le soulagement a été grand lorsque Gil Greppin et Florian Schaller se sont présentés comme présidents potentiels. La co-présidence a été acceptée par les membres présents et les deux héros ont été élus à l'unanimité.

Les personnes qui souhaitent s'investir en tant que secrétaire sont les bienvenues.

Le comité de la section MOB remercie tous ses membres pour leur soutien et espère que la prochaine assemblée se déroulera dans une salle pleine à craquer.



Les deux nouveaux co-présidents de la section SEV-MOB élus par l'assemblée générale: Florian Schaller (à g.) et Gil Greppin.

MBC

Le personnel demande 3%

SEV Après deux séances de négociations aux MBC, la situation semble bloquée. Le personnel, réuni en assemblée générale le 10 novembre, a réitéré sa requête, à savoir 3% sur la grille salariale, la garantie du passage des échelons, ainsi que l'arrêt du système perform qui lie l'augmentation salariale à l'atteinte des objectifs. La volonté du personnel est de toucher ces hausses de salaire dès le 1er janvier 2023.

La direction n'entre pas en matière. Elle propose deux variantes. Dans la première, les salaires des échelons 0 seraient augmentés de 5% avec une progression dégressive afin de ne pas augmenter les maximums de la grille (échelons 20). Ainsi, les personnes qui ont une ancienneté de 20 ans ne toucheraient qu'une prime de 800.-. Dans la seconde, les

salaires d'entrée (échelon 0) toucheraient 4% et les salaires des échelons 20 toucheraient 0,5%. Dans les deux cas de figure, les montants des annuités sont revus à la baisse. Ces augmentations ne seraient effectives qu'au 1er mai 2023.

Si l'idée d'augmenter les plus bas salaires est intéressante, le fait de péjorer les plus anciens en ne leur accordant qu'une maigre consolation ne séduit pas le personnel. Il a donc décidé de le faire savoir à la direction et remettra une pétition au directeur le 5 décembre prochain. Qualifiée de « show » par la direction, cette remise de pétition est un premier pas pour tenter de faire comprendre à la hiérarchie que cette augmentation de salaire est essentielle pour faire face à l'inflation, qui se monte à 3% au mois d'octobre.

GRÈVES DANS LE BÂTIMENT

Pas de maisons sans maçons!



Le pays connaît une mobilisation générale des ouvriers du bâtiment. Depuis le 17 octobre, 15000 maçons sont descendus dans les rues en Suisse pour protester contre « les exigences démesurées des entrepreneurs » dont des journées de travail de 12 heures et des semaines de 58 heures. Le 8 novembre, 7000 maçons en grève de toute la Romandie manifestaient à Lausanne (photo). Une délégation du SEV était présente ainsi que la veille à Genève.

MOUETTES (GE)

Femmes discriminées

Yves Sancey Les mouettes genevoises (photo) sont des bateaux traditionnels de petite taille qui naviguent dans la rade de Genève et sur une partie du Rhône. La Société des Mouettes genevoises navigation (SMGN) est dotée de quatre lignes qui effectuent une centaine de rotations quotidiennement. Le SEV y a constaté une discrimination grave envers le personnel féminin.

En fonction de son genre, le personnel de la SMGN cotise de manière différente à l'assurance maladie perte de gain. Cela ressort du contrat d'assurance pour indemnités journalières en cas de maladie et d'accident qu'a conclu l'entreprise. En raison de la disparité dans le montant des primes entre les employé-e-s basée sur le genre, le SEV a saisi la Chambre des relations collectives de travail (CRCT), l'instance qui intervient notamment pour prévenir et concilier les litiges collectifs. « Le principe de l'égalité entre femmes et hommes est pourtant inscrit dans les constitutions fédérale et cantonale, fait remarquer Aurélie Lelong, secrétaire syndicale SEV. Il se concrétise dans la loi fédérale sur l'égalité (Leg) en ce qui concerne le monde du travail. » Cette loi sert notamment de fondement juridique à la CCT en vigueur au sein de la SMGN, en particulier à son article 22. De plus, l'Etat de Genève, subventionneur de la SMGN, encourage l'application du principe d'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines de la vie, notamment par le biais du Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV).

Pour Aurélie Lelong, « cette discrimina-



tion est d'autant plus choquante que si la SMGN est une entreprise de droit privé, elle agit dans le cadre d'un contrat de prestations conclu avec l'Etat qui, par l'indemnité de fonctionnement versée, la subventionne entièrement. »

Depuis avril, le SEV a questionné à plusieurs reprises la direction sur cette disparité et a formulé des propositions pour y mettre fin. Sans succès. Les discussions avec l'entreprise n'ont pas permis de mettre fin au différend. Comme l'autorise l'article 22 et l'a suggéré le BPEV, le SEV a donc saisi la CRCT, en espérant que l'entreprise sous la pression des juges apporte enfin une solution à cette situation discriminatoire. Par ailleurs, une séance de négociations concernant la CCT et l'indexation est prévue le 5 décembre. A faire à suivre.

NORD VAUDOIS

Nouvelle CCT Travys plébiscitée



Yves Sancey Une assemblée du personnel Travys très bien fournie s'est tenue le 7 novembre au Tempo, le cercle ouvrier des travailleuses et travailleurs à Yverdon. Elle devait se déterminer sur les résultats obtenus dans le cadre du renouvellement de la CCT Travys, l'entreprise de Transports Régional et d'Agglomération Vallée de Joux, Yverdon-les-Bains, Sainte-Croix. Après présentation des principaux résultats et changements, l'assemblée s'est prononcée à l'unanimité pour le renouvellement de la CCT avec les accords négociés entre la direction et la délégation du SEV.

La nouvelle mouture de la CCT contient un certain nombre d'améliorations dans la grille salariale, notamment au niveau du maximum de certaines fonctions dont le plafond a été augmenté. Pour les conducteurs de bus et de train, le personnel d'exploitation et les mécaniciens, il n'y a pas de modifications salariales, l'entreprise se situant dans la moyenne salariale des entreprises romandes comparables.

Il y a eu un certain nombre d'améliorations, notamment au niveau de l'attribution des vacances et dans la prise en compte du bien-être des employés. Dorénavant, ils ne

peuvent finir à 22 heures au plus tard avant une période de vacances. A la demande du collaborateur et dans la mesure du possible, il sera maintenant probable de disposer du week-end précédant les vacances en jours de congé, soit l'équivalence de ceux qui sont à la semaine de cinq jours.

D'autre part, les réserves pour le secteur bus sont supprimées et la direction, au vu de nos remarques par rapport à ces réserves, va en faire des réserves « chaudes », soit des tours de service de réserve. L'objectif de cette mesure, c'est que le personnel soit moins dérangé sur ses congés pour venir remplacer des collègues absents. S'il s'agit d'une avancée sur le papier, reste encore à vérifier l'application sur terrain. « Nous resterons très attentifs au SEV à la concrétisation de cette mesure », souligne Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical en charge du dossier au SEV.

Le prochain enjeu sera la négociation de l'indexation des salaires en raison de la forte inflation qui sévit en ce moment. A ce propos, l'assemblée a été très ferme. Elle ne saurait accepter une baisse du pouvoir d'achat en 2023.

NÉGOCIATIONS SALARIALES CHEZ SWISS

La pression des pilotes a été utile

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

SEV-GATA a obtenu pour le personnel au sol de Swiss une augmentation des salaires substantielle de 4,3% au 1er janvier 2023 (voir journal SEV 13/2022). Les partenaires sociaux ont maintenant convenu de la manière dont les 3,3% d'augmentation générale et le pour cent pour les augmentations individuelles allaient être répartis. Philipp Hadorn, secrétaire syndical et président de SEV-GATA, peut maintenant se préparer aux prochains défis chez Swiss.

Selon l'accord du 7 novembre, les quelque 1500 employé-e-s soumis à la CCT du personnel au sol reçoivent une augmentation générale des salaires de 2,5%, mais au moins 200 francs par mois (pour un temps complet). Toutes les plages salariales sont en outre relevées de 200 francs par mois, soit 2600 francs par année, dans le minimum comme dans le maximum. «Ainsi les bas salaires profitent d'un plus grand pourcentage d'augmentation par rapport aux hauts salaires», explique Philipp Hadorn. «Nous faisons cela car le renchérissement qui se répercute au quotidien sur les denrées alimentaires, les frais de chauffage, les caisses maladie etc. pèse plus lourd dans les ménages avec des bas revenus. Swiss a laissé ici une marge de manoeuvre aux organisations du personnel et a reçu en contrepartie la même marge pour les augmentations individuelles : les supérieurs seront informés du montant attribué à leur team et ils pourront faire une proposition de répartition. Ensuite les consultants RH et le team de compensation contrôleront les propositions afin d'éviter les favoritismes et autres problèmes. Durant le premier trimestre 2023 nous recevrons un rapport sur les montants versés et l'application des augmentations salariales.»

En plus, le personnel au sol reçoit plusieurs milliers de francs issus de plusieurs versements de primes uniques, selon ce qui a été convenu le 19 octobre (voir journal 13/2022).

Comment est-on arrivé à ce résultat ?

Philipp Hadorn : Chez Swiss la dernière augmentation de salaire datait du 1er janvier 2020 et se montait à 1,8%, ce qui était correct au vu du renchérissement alors quasi inexistant. Ensuite durant la crise du coronavirus il n'y a pas eu d'augmentation, par contre une CCT de crise, et en plus des licenciements de masse dès le mois de mai 2021. Notre revendication salariale se composait de trois éléments : une compensation du renchérissement, une garantie supplémentaire du pouvoir d'achat en particulier à cause de la hausse des coûts énergétiques et des primes de caisses maladies (qui ne figurent pas dans l'indice des prix à la consommation) et troisièmement une augmentation

générale des salaires de 3% supplémentaires. Nous avons eu le courage de nous rendre aux négociations salariales avec un assez gros paquet de revendications. D'abord les positions étaient bien sûr très éloignées et plusieurs rondes de discussion ont été nécessaires. Ce qui a joué en notre faveur, c'est le grand manque de personnel chez Swiss, et le fait que les pilotes ont failli faire la grève, l'entreprise avait ainsi tout intérêt à parvenir à un accord avec nous, les représentants du personnel au sol. Ceci a aussi constitué une base pour les accords salariaux avec les autres catégories.

Comment évalues-tu ce résultat ?

Avec ces 4,3% et les diverses primes uniques pour un total de 7700 francs par personne en l'espace de douze mois, ce résultat est très bon pour le personnel. On peut dire que c'est cette année l'un des plus grands succès au niveau des revendications salariales au SEV et même au-delà du SEV. Un succès tout particulier est le versement anticipé de 2500 francs de «pay-back» découlant de la CCT de crise, bien que cette dernière n'ait été appliquée que peu de temps (du 1er mars au 31 décembre 2022). Ainsi Swiss doit rembourser plus que ce qu'elle a pu économiser. Tout d'abord on avait parlé d'un paiement par tranches jusqu'en 2026 et les collègues qui quitteraient l'entreprise entre-temps ne recevraient plus les versements. Un goût un peu amer nous a été laissé par la prime de remerciement que Swiss a soudain édictée de manière unilatérale en plus des autres versements selon CCT. Cela montre une compréhension toute patronale et sera l'un des thèmes du séminaire que nous organiserons avec Swiss encore cette année dans le but d'avoir un partenariat social sur un pied d'égalité. Les licenciements de masse qui ont été décidés par la direction malgré les sacrifices que le personnel avait acceptés en particulier avec la CCT de crise ont laissé des traces. On ne peut pas nier le fait que cela a été une erreur car l'entreprise a maintenant vraiment des problèmes de sous-effectifs et qu'elle est en train de rechercher intensément du personnel. De notre point de vue, avec ces licenciements



En raison aussi de la pression des pilotes (action du 29 septembre), Swiss était intéressée à conclure les négociations salariales pour le personnel au sol, qui a contribué au bon résultat de l'entreprise malgré les sous-effectifs.

de masse Swiss a complètement ignoré le cadre légal. On ne peut pas tolérer qu'une telle chose se reproduise. Les plaintes à ce sujet se trouvent maintenant devant le tribunal de district compétent.

Quels sont les prochains défis pour SEV-GATA chez Swiss ?

Pour beaucoup de collaboratrices et collaborateurs, actuellement les conditions de travail sont difficilement supportables. D'une part il y a trop peu de personnel et l'entreprise est en train d'en recruter. D'autre part le travail avec des horaires irréguliers est pesant. Nous recherchons des solutions pour faire baisser cette charge, par exemple concernant les jours supplémentaires de tours de nuit que les gens doivent assurer plusieurs fois par année, ce qui représente un effort considérable pour les personnes plus âgées selon les tâches à accomplir. Ensuite il faut clarifier l'évolution des indemnités. Par

exemple les suppléments pour service de piquet ou service de nuit se situent depuis des années au même niveau, bien que l'intensité du travail ait augmenté avec les sous-effectifs, et qu'il est très difficile de trouver des gens... En ce qui concerne les efforts de Swiss, rendus publics par le nouveau CEO, de tendre à une production durable du trafic aérien pour la protection du climat, SEV-GATA a l'impression que cela n'est pas que du marketing, et nous comptons là-dessus. De plus le taux d'organisation est à nouveau en bonne voie dans le domaine de l'aviation, et malgré les suppressions de personnel notre évolution est positive. Nous allons continuer à montrer aux collaboratrices et collaborateurs ce que nous pouvons faire pour eux. Et nous voulons tenter de convaincre les gens qui profitent de notre action sans être membre du syndicat que cela vaut la peine d'adhérer, et qu'il est nécessaire de nous soutenir

«Qui porte le logo Swiss, doit proposer de la suissitude»

Lufthansa fait-elle pression sur sa filiale Swiss, par exemple avec des attentes élevées en termes de bénéfices ?

P. H : Concernant les pertes de Swiss durant les deux dernières années, elles étaient certainement élevées mais elles sont restées en-dessous des bénéfices accumulés durant les deux années précédentes. Le groupe devrait montrer de la compréhension si durant la dernière décennie on a pu évoluer avec des bénéfices, sauf durant deux mauvaises années. Ce ne serait pas correct de toujours prélever les bénéfices et de ne pas oc-

troyer des contributions à fonds perdus lorsque la filiale est en crise. Swiss est l'une des filiales les plus rentables du groupe et elle s'est très vite redressée. La garantie fédérale pour recevoir des prêts bancaires y a contribué, grâce à cela Swiss a pu économiser beaucoup d'argent. Néanmoins, le groupe a apparemment ses propres intérêts. Nous les syndicats avons du pain sur la planche, en particulier en regard de la sécurisation des postes de travail. Il faut pouvoir garantir des offres de vols directs depuis la Suisse et que l'aéroport de Zurich reste un hub. De plus, Luf-

thansa examine de nombreux services pour déterminer où ils seront proposés à l'avenir dans le groupe. En résumé : des unités entières seront retirées de filiales comme Swiss et transférées dans des structures qui fourniront les prestations pour l'ensemble du groupe. Ceci est une menace pour Swiss qui perdra en autonomie. Cela amène de l'insécurité parmi le personnel. SEV-GATA exige que la grande partie des prestations de Swiss soit fournie en Suisse, pour l'entreprise et voire même pour tout le groupe. Car qui porte le logo Swiss doit aussi porter de la suissitude !

CFF CARGO

Nouveaux profils pro sous la loupe

Markus Fischer Au début juin nous avons informé sur les nouveaux profils professionnels et leur application au 1er janvier 2023 (Journal SEV n°7 et 8/2022). Début septembre, le personnel a reçu une lettre et a dû signer un avenant au contrat de travail, ce qui a provoqué beaucoup d'insécurité. Les formulations peu claires ont suscité de la méfiance et les supérieurs n'ont pas répondu aux questions de manière satisfaisante. De plus, une «organisation proche du SEV a donné des informations problématiques» selon le secrétaire syndical SEV Philipp Hadorn, qui a proposé aux membres des heures de présence en ligne. Voici les thèmes principaux abordés : de nombreux mécanicien-ne-s de locs B trouvent injuste que l'on puisse exiger d'eux les formations d'examineur wagons et chargement (PWL), visite opérationnelle du train (BZU) et télécommande par radio (TCR) sans qu'ils ne reçoivent pour autant plus de salaire dans leur nouveau niveau d'exigences (NE) H avec courbe salariale normale par rapport à leur ancien NE G avec la courbe des mécaniciens. Et que par contre le personnel des locs B100 de niveau 3, grâce au changement du NE F au NE G au 1er janvier 2023, reçoit au minimum 3000 fr. de plus. «Au moins les plus de 58 ans ne sont pas concernés et le personnel de locs B profite maintenant d'une progression accélérée sur 10 ans», précise Philipp Hadorn. A voir si ces formations seront nécessaires pour pallier un retard technique. Et bien souvent on trouve assez de volontaires : «Beaucoup aiment travailler dans des fonctions polyvalentes, aussi avec la télécommande par radio et le contrôle des véhicules. Cette flexibilité est la nouvelle philosophie de CFF Cargo. On veut que les mécaniciens B soient des anciens mécaniciens B100 au bénéfice de ces formations qui, en tant qu'agents de manoeuvre, connaissent déjà tout.» Selon le groupe CFF, l'évaluation Toco pour les mécaniciens B a donné un NE plus bas et on ne peut l'ignorer. Le SEV a exigé un réexamen et «a pu éviter une classification à deux vitesses», ajoute Hadorn.

Autre sujet : le personnel des locs B100 de niveau 2, qui n'a pas suivi les trois formations mais celle de PWL, reçoit dès le 1er janvier 2023 une prime de 1500 fr. reconduite chaque année. Ceci est également valable pour les catégories du personnel de manoeuvre A40 et Ai40.

Enfin, avec le NE plus élevé, le personnel des locs B100 change de modèle de retraite anticipée, passant de Valida à Priora. C'est un problème pour les collègues qui, après plusieurs années chez Valida, partiront à la retraite anticipée prochainement. Il y a bien sûr une clause pour les cas de rigueur qui prévoit des versements dans la caisse de pensions mais ceci n'amène pas toujours une solution satisfaisante.

Le SEV se tient à disposition en cas de question. Les supérieurs hiérarchiques et les RH ont parfois plus de facilités à répondre car ils ont accès aux dossiers personnels.

ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉ-E-S ZPV

Recrutement: objectif atteint

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

Le président de l'AD Jordi d'Alessandro a ouvert la 137^e assemblée des délégué-e-s de la sous-fédération ZPV le 26 octobre dernier au Hirschen à Langnau i.E. Quelque 30 délégué-e-s se sont réunis afin de discuter des nombreux thèmes et propositions à la veille du congrès SEV.

Le président central ZPV Ralph Kessler a fait le discours d'introduction et rapporté sur la normalisation des fréquences après les années de pandémie. Le nombre de cas de coronavirus a de nouveau augmenté et la ZPV n'est pas contre une possible réintroduction de l'obligation de porter le masque dans les transports publics. Mais est-ce que le personnel des trains sera habilité à intervenir en cas de non-respect?

Les problèmes techniques subsistent au niveau des portes de trains. Il y a encore eu des accidents. Les réparations ont pris du retard, d'une part à cause des sous-effectifs dans le domaine de la maintenance des véhicules mais aussi à cause de l'indisponibilité du matériel. Ce qui est important, c'est que les collègues signalent tous les cas.

Les autres thèmes de discussion étaient les problèmes liés à l'entrée des réfugiés, le projet «Planification



La ZPV a signé une lettre pour demander des valorisations salariales.

intégrée de la production» et la plainte déposée à l'OFT à cause de la transformation des pauses en interruptions de travail, comme cela a été décrit de manière détaillée dans l'article de la commission centrale ZPV (Journal SEV n°13).

En ce qui concerne le recrutement des membres, selon le président central, la ZPV a atteint ses objectifs, cette année un nombre élevé de nouveaux membres a été recruté. Les personnes présentes ont été remerciées et motivées à continuer l'année prochaine l'effort de recrutement.

Le secrétaire syndical Jürg Hurni a évoqué l'actualité, comme les mesures d'économie des CFF et les dis-

cussions qui en ont découlé, ainsi que les négociations salariales. Il a souligné que le ton des rencontres avec les CFF s'était durci. Il est d'autant plus important d'avoir un taux d'organisation élevé. Un peu avant la pause de midi, l'apparition pleine d'entrain de Matthias Hartwich a animé l'assemblée. Le futur président SEV a répondu aux questions avant son élection du lendemain et a précisé que pour lui, le président SEV était le «premier secrétaire syndical» de l'organisation. Pour lui, les éléments les plus importants sont le dialogue – il sera toujours attentif aux demandes et problèmes des collègues – la solidarité et la transparence.

Après la pause de midi l'assemblée a procédé aux élections qui se sont déroulées tacitement. Daniel Saladin, ZPV Rheintal-Chur, a été choisi en tant que membre remplaçant de la CG ZPV. En tant que délégués remplaçants à la conférence CCT, Richard Zbinden et Stephano Medon, tous deux ZPV Fribourg, ainsi que Massimo Brigatti, ZPV Ticino, ont été désignés. Il manque encore deux collègues suisses alémaniques.

À la fin de la séance, après la discussion sur les propositions au congrès, Jordi a proposé de signer une requête demandant une augmentation des salaires (cf. photo). Après son ouverture ponctuelle, l'assemblée s'est terminée également à l'heure prévue.

survivants et invalidité, il n'est pas possible de demander le versement en espèces de l'entier de l'avoir de prévoyance. Une partie de l'avoir de prévoyance, ce que l'on appelle la part obligatoire, doit rester en Suisse.

La troisième option concerne les travailleuses et travailleurs qui ont atteint l'âge de la LPP. Selon la Loi sur la prévoyance professionnelle (LPP), les hommes atteignent l'âge de la retraite à 65 ans et les femmes à 64 ans. Dans une période de cinq ans avant et après l'âge de la retraite il y a une possibilité de clôturer le compte de libre passage et de demander un versement en espèces de l'avoir de prévoyance. Ceci concerne les hommes entre 60 et 70 ans et les femmes entre 59 et 69 ans.

Celui ou celle qui demande un versement en espèces endosse les risques et les charges d'administration de son avoir de prévoyance. Cela est épargné à celles et ceux qui se sont décidés pour une rente. Ces personnes ont choisi la sécurité mais ne peuvent pas disposer de leur avoir de prévoyance sous forme de capital et en cas de décès, l'avoir de prévoyance revient à la caisse de pensions.

Quoi qu'il en soit, qu'il s'agisse d'une rente ou d'un versement en espèces, la planification de la prévoyance doit être bien réfléchie. Et les meilleurs conseils ne sont pas forcément les plus cher payés. Le SEV propose à ses membres un cours de formation continue à ce sujet. Alors profitez-en, afin de planifier votre prévoyance de manière proactive.

ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉ-E-S AS

Des salaires équitables pour tous !



Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Par leur action «Salaires équitables pour tous» les délégué-e-s de la sous-fédération AS ont soutenu les revendications salariales de la conférence CCT CFF et CFF Cargo du SEV.

«Votre CEO Vincent Ducrot est sympathique et sait très bien expliquer les problèmes financiers des CFF», a déclaré la vice-présidente du SEV Valérie Solano aux délégué-e-s AS le 26 octobre dernier dans la halle de curling à Berne. «Mais vous avez besoin de la compensation du renchérissement pour pouvoir affronter la hausse du coût de la vie.» Les augmentations réelles des salaires aussi sont en souffrance, pourtant elles rendraient les professions des CFF plus attrayantes et permettraient de parler aux manques d'effectifs qui pèsent sur à peu près tous les domaines de l'entreprise. Et les nombreux départs à la retraite risquent d'accentuer le problème. «Le personnel doit se mobiliser afin d'obtenir plus!» a appelé Valérie Solano. Par un brainstorming, les délégué-e-s ont cherché un slogan, ils ont écrit des lettres sur des feuilles de papier et se sont rendus à l'extérieur afin de transmettre un message clair aux dirigeants des CFF.

Sous le thème des «informations des branches et des sections», on a prévenu que le nouveau système salarial offrait plus de possibilités de réduire les salaires en progression.

Les membres devraient dès lors s'informer sur intranet de leur position dans la plage de salaire et de leur progression salariale. La commission du personnel ainsi que Patrick Kummer du team des salaires du SEV ont répondu aux questions.

La branche Voyageurs s'inquiète des nombreuses fermetures de guichets, mais au moins maintenant les CFF ont décidé de les suspendre pour 18 mois. La branche Infrastructure est intervenue contre le fait que les futurs chefs de la circulation des trains doivent rembourser des milliers de francs de coûts de formation s'ils ne réussissent pas l'examen. «Cela n'est pas d'une grande aide pour trouver des gens», a déclaré le président central Peter Käppler.

Beaucoup de temps a été consacré à la préparation du congrès, à la présentation du candidat à la présidence SEV Matthias Hartwich et à la prise de congé de Giorgio Tuti. Le président de l'AD Rolf Feier, qui a remis son mandat, a également reçu des remerciements bien mérités. Ont été élus à la conférence CCT CFF / CFF Cargo Hanspeter Roos, Rita Blatecki et Reto Vogel. La cotisation de la sous-fédération est restée fixée à sept francs et le budget 2023 ne varie pas beaucoup. La caissière centrale Viviane Mumenthaler l'a présenté pour acceptation et il n'y a pas eu de voix contre. Elle reprend à la fin de l'année la caisse de la section AS Bern afin de décharger le comité. Andrea Pace a présenté les activités de recrutement et a prié tout le monde de participer.

ANGLE DROIT

Libre passage en espèces?

Service juridique SEV
journal@sev-online.ch

De manière générale, le système suisse de prévoyance professionnelle propose une prévoyance vieillesse, survivants et invalidité. Si l'une de ces situations se concrétise, une rente mensuelle est normalement versée par la caisse de pensions. Avec la rente AVS, la personne assurée devrait ainsi être en mesure de couvrir 60% du dernier salaire assuré. Une rente représente donc la norme, et le versement en espèces en est l'exception.

Selon la Loi sur le libre passage, il est possible de résilier ses rapports de service et de demander le transfert de l'avoir de prévoyance accumulé auprès de la caisse de pensions sur un compte de libre passage dans une banque ou une assurance. L'avoir de prévoyance reste sur le

compte de libre passage jusqu'à ce qu'un nouvel engagement se concrétise, alors cet avoir de prévoyance est transféré à la caisse de pensions du nouvel employeur. Dans trois cas cependant, la personne concernée peut exceptionnellement boucler le compte de libre passage et demander le versement de l'avoir de prévoyance en espèces. Il s'agit des situations suivantes :

- le début d'une activité indépendante
- un départ définitif de Suisse
- dès que l'âge LPP est atteint

La première option s'applique à celles et ceux qui débutent une activité indépendante en Suisse.

La deuxième option concerne les gens qui désirent s'expatrier. Si le pays de destination se trouve en Europe, Islande et Norvège incluses, et étant donné que la personne est obligatoirement assurée là-bas dans le cadre d'une prévoyance vieillesse,

IMPRESSUM

SEV – le journal du Syndicat du personnel des transports paraît toutes les trois semaines. ISSN 2624-7828, Tirage: 8 943 ex. (total 33 832 ex.), certifié REMP au 6 octobre 2022. Editeur: SEV, www.sev-online.ch. Rédaction: Vivian Bologna (rédacteur en chef), Chantal Fischer, Markus Fischer, Veronica Galster, Anita Merz, Yves Sancey, Michael Spahr, 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: 40 fr. Annonces: Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Laubisrüti 44, 8712 Stäfa; SEVzeitung@fachmedien.ch, 044 928 56 11, www.fachmedien.ch. Pré-press: CH Regionalmedien AG, www.chmediafachmedien.ch. Imprimerie: CH Media Print AG, www.chmediaprint.ch.

Le prochain journal paraîtra le 16 décembre. Le délai pour les annonces est fixé au lundi 4 décembre à midi, celui de l'agenda au mardi 5 décembre à midi.

ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉ-E-S LPV

« Non à la provocation »

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Quelque 60 délégué-e-s se sont rencontrés à l'hôtel Bern le 26 octobre pour l'assemblée des délégués de la LPV. Les mécaniciennes et mécaniciens de locs ont accueilli par une action le CEO CFF Vincent Ducrot qui était invité en tant qu'orateur. Et le nouveau président SEV Matthias Hartwich a rendu visite à l'assemblée.

On pouvait lire sur une banderole tenue par une douzaine de mécaniciennes et mécaniciens de locs « CFF : ça suffit avec les provocations ! » pendant que le CEO CFF Vincent Ducrot, invité en tant qu'orateur, avançait vers le podium. La protestation contre les mesures d'économies aux CFF l'a quelque peu irrité. Il a commencé par expliquer pourquoi, de son point de vue, les CFF ne pouvaient pas éviter de se serrer la ceinture dans les années à venir. « Si j'étais à la tête d'une entreprise privée, je dormirais très mal en ce moment. » Malgré de bons résultats et le soutien de la Confédération, le rail affiche toujours

des pertes à cause de la pandémie de coronavirus. Et l'avenir n'est pas rose au vu de la guerre en Ukraine et des hausses des coûts énergétiques. S'y ajoutent le renchérissement et une récession menaçante. Ce ne sont pas les seuls problèmes auxquels est confronté l'entreprise a expliqué Vincent Ducrot. On a aussi des problèmes dans le réapprovisionnement en matériel roulant dont on a un urgent besoin. Mis à part la guerre en Ukraine, c'est la position de la Suisse en retrait de l'UE qui joue ici un rôle. En effet les grands fournisseurs comme par exemple Siemens livrent tout d'abord dans les pays européens comme l'Italie. Et la Suisse arrive en dernier !

Bout du tunnel

Cependant l'image dépeinte par Vincent Ducrot n'est pas toute noire. La recrudescence des voyages est positive. Il y a bien sûr moins de pendulaires à cause de la « découverte du télétravail » mais les voyages en train sont en augmentation dans le domaine touristique. Et pour les problèmes de sous-effectifs parmi le personnel des locs on voit également le bout du tunnel,



a affirmé Vincent Ducrot, car actuellement beaucoup de monde est en formation. Le CEO des CFF a répété à plusieurs reprises qu'il a passé beaucoup de temps au Palais fédéral pour lutter auprès des instances politiques pour les besoins des CFF. Beaucoup de décisions ne dépendent pas de lui mais du Conseil fédéral et du Parlement. Pour conclure il a déclaré: « On ne dit pas assez merci aux CFF, alors je profite de l'occasion pour dire merci ! »

Des personnes ou des « ressources humaines » ?

Les délégué-e-s LPV ont un sentiment mitigé par rapport aux propos liés à la reconnaissance. Après les mesures d'économies annoncées, puis leur annulation partielle, il y a encore beaucoup d'interrogations dans l'air. La vice-présidente SEV Valérie Solano l'a demandé très directement: « Quelle est dans les faits la reconnaissance envers le personnel ? Est-ce que les employé-e-s des CFF sont des personnes, ou bien juste des « ressources humaines » ? » Le membre du comité central LPV et mécanicien de locs RhB Patrick Cavelti a ajouté qu'au Che-

min de fer rhétique également, on prononçait parfois de grandes paroles qui n'étaient pas suivies d'actes: « Il n'y a rien eu en période de vaches grasses alors en période de vaches maigres, bien sûr qu'il n'y a rien non plus. Toutefois il faudrait être généreux justement lorsque les temps sont durs ! »

Combatifs pour l'avenir

Malgré l'insatisfaction qui planait lorsque Vincent Ducrot, secondé par Claudio Pellettieri, chef Conduite des trains et Manoeuvre CFF, a quitté la salle de l'hôtel Berne, l'assemblée s'est poursuivie avec un bon élan sous la direction du président du jour Thomas Giedemann. La présidente centrale LPV Hanny Weissmüller a fait une rétrospective positive de ses deux premières années à la tête de la sous-fédération. Les délégué-e-s ont accepté le budget et les comptes à l'unanimité. Ils ont procédé à diverses élections et traité quelques propositions. En fin de journée, le successeur de Giorgio Tuti, Matthias Hartwich, a rendu visite au personnel des locs. Il s'est montré combatif et a posé des jalons importants pour l'avenir.

ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉ-E-S DU PERSONNEL TECHNIQUE ET DE SERVICE TS

Les candidats ont été élus

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

L'Assemblée des délégués (AD) de la sous-fédération TS qui représente le personnel technique (ateliers et nettoyage) s'est tenue le 26 octobre à l'Hôtel Linde à Stettlen, près de Berne. 33 collègues de toute la Suisse étaient présents.

Après l'approbation à l'unanimité du procès-verbal de la dernière AD du 18 mai 2021, l'assemblée est passée aux élections. Tous les candidats proposés ont été élus à l'unanimité. Ainsi, Ilir Xhelili (TS Suisse centrale) a été élu à la commission de gestion TS, ainsi que son remplaçant Thomas Känzig (TS Mittelland). Maurizio di Blasi (TS Romandie) y a été élu à la présidence (Obmann). Roger Luginbühl (TS Suisse orientale) a été élu comme délégué pour la CCT CFF ainsi que son remplaçant Andreas Aebischer (TS Suisse Nord-Ouest). Comme délégué pour la CCT CFF Cargo, l'assemblée a désigné André Cottet (TS Romandie). A la commission migration, ce sont Tino Rogowski (TS Suisse Nord-Ouest) et Gerardo Parrella (TS Tessin) qui ont été désignés. L'assemblée devait aussi élire les deux personnes qui seraient proposées le lendemain au Congrès pour la commission de gestion SEV. Bruno Senn, qui remplit ce mandat depuis quatre ans, a obtenu la confiance de ses collègues pour le poursuivre. Ilir Xhelili a été proposé-



comme remplaçant. Le congrès les a élus. Après la présentation des comptes relativement stables, qui indiquent que les pertes réelles sont souvent bien moindres que celles budgétées, le rapport des réviseurs a montré que les factures et les comptes étaient très bien tenus. En ce qui concerne le montant de la cotisation des membres TS, il a été décidé de ne rien changer.

Révision des BAR

Après une petite pause-café, le rapport annuel 2021 a été accepté sans opposition. La proposition de la section TS Ticino a été plébiscitée. Elle donne mandat à la commission centrale TS et au SEV de négocier une

révision des BAR 131.6. Elle demande notamment d'y renforcer la position de la CoPe en lui donnant un pouvoir de codécision sur certains articles. Elle exige l'introduction d'un supplément de temps pour celles et ceux qui commencent leur service entre 4 et 6 heures ou le finissent entre 20 et 24 heures. Elle demande aussi l'introduction d'un supplément de temps de 25% sur le temps de travail effectué le samedi, le dimanche et les jours fériés.

Bonne syndicalisation

En ce qui concerne la syndicalisation, TS est sur le bon chemin avec l'objectif de 200 membres pour cette année. Sur les 9 premiers mois, on en

compte 128 nouveaux. Les présences sur le terrain (Aarau, Lupfig, Winterthur, Muttenz, Yverdon et Yvonand), notamment en juin et septembre, ont eu un impact important sur ces recru-

Sur la photo, les personnes élues lors de cette assemblée des délégués de la sous-fédération TS. De g. à dr.: Thomas Känzi (remplaçant TS GPK, TS Mittelland), Ilir Xhelili (TS GPK, remplaçant SEV GPK, TS Zentral-schweiz), Tino Rogowski (Commission Migrations, TS NWS), Maurizio di Blasi (présidence /Obmann TS GPK,

tements. L'après-midi était consacré aux exposés. Le candidat à la présidence Matthias Hartwich s'est présenté, en insistant sur les notions de respect et de solidarité au cœur du travail syndical. Il a ensuite répondu à différentes questions de la salle. Aroldo Cambi a présenté le processus qui a conduit à cette candidature unique puis les enjeux autour de la caisse de pensions CFF. Patrick Kummer a résumé les enjeux de nos relations avec les CFF : les mesures d'économie CFF suspendues, le renchérissement en lien avec l'envol du coût de la vie et le mandat relativement ouvert des revendications du SEV pour les prochaines négociations salariales. Ce dernier point a été l'occasion d'interventions véhémentes. Il a aussi rendu compte de la première ronde salariale selon le nouveau système salarial des CFF. A la toute fin, Kurt Wyss et Werner Schwarzer ont été remerciés et applaudis pour leur travail au sein du comité.

Elections

TS Romandie) et Gerardo Parrella (Commission Migrations, TS Ticino).
Elus non présents : Bruno Senn (SEV GPK), Roger Luginbühl (Délégué CCT CFF, TS Ostschweiz), Andreas Aebischer (Délégué remplaçant CCT CFF, TS NWS), et André Cottet (Délégué CCT CFF Cargo, TS Romandie).

SOUS-FÉDÉRATION PV

Le 2e pilier doit être repensé

Peter Moor
journal@sev-online.ch

Quel avenir pour l'AVS et la caisse de pension ? Cette question a occupé les délégués de la sous-fédération des retraité-e-s à plusieurs reprises. Lors de l'assemblée des délégué-e-s (AD) au Centre Loewenberg, ils se sont notamment fait présenter le modèle de caisse de pension du groupe de réflexion de gauche Denknetz.

Le président central Roland Schwager a salué les délégué-e-s par ces mots : « Bienvenue dans notre ancienne patrie, le Löwenberg. » Non seulement la plupart d'entre eux devraient être passés par là à un moment ou à un autre de leur carrière aux CFF, mais la PV a choisi les installations CFF fraîchement rénovées comme nouvelle base de son AD.

L'assemblée a été présidée pour la première fois par Heinz Bolliger, président de la PV Olten et environs, qui avait spontanément accepté après que Jean-Michel Gendre, élu pour 2022/2023, a dû quitter son poste pour des raisons de santé.

Lors de son aperçu des thèmes syndicaux, Roland Schwager est revenu sur la votation sur l'AVS de septembre. « Nous avons perdu et devons analyser cette défaite, mais nous devons encore plus nous engager maintenant pour notre initiative qui demande une 13e rente AVS » a-t-il souligné. C'est d'autant plus urgent que les turbulences boursières frappent durement les caisses de pension ; le taux de couverture de la caisse de pension des CFF a chuté en quelques mois d'un confortable 112% à quelque 100%.

L'exposé de Beat Ringger, ancien secrétaire du SSP et directeur du



« Denknetz », l'alternative de gauche à Avenir Suisse, tournait autour de la même question. Il a souligné que, contrairement à toutes les déclarations publiques, l'AVS est tout à fait stable et que le grand problème de la prévoyance vieillisse réside dans le deuxième pilier. Entre 2013 et 2018, les rentes moyennes du deuxième pilier ont baissé de 600 francs par mois. A cela s'ajoute une différence de 63% entre les rentes des hommes et celles des femmes. « La maison brûle, et nous devons éteindre cet incendie », a constaté Ringger. La solution proposée par le réseau de réflexion prévoit un alignement du système sur celui de l'AVS : « Nous voulons faire du régime obligatoire LPP une deuxième AVS dotée d'une énorme réserve de capital », a brièvement résumé Ringger en présentant son modèle. La partie obligatoire du deuxième pilier devrait ensuite être gérée selon le système de répartition ; les centaines de milliards de francs actuellement liés aux caisses de pension augmenteraient massivement la marge de

manœuvre. Ringger a souligné que le réseau de réflexion ne faisait que fournir des idées et ne s'engageait pas lui-même sur le plan politique. « Mais si la réforme de la LPP devait prochainement échouer au Parlement, ce qui est tout à fait réaliste, les syndicats devront proposer des solutions », a-t-il souligné.

Bienvenue à Giorgio Tuti

Un autre thème récurrent de la PV a trouvé une issue globalement favorable : les facilités de voyage pour les retraité-e-s sont maintenues sans changement, du moins pour les retraités actuels. L'Office fédéral des transports voulait en fait les supprimer complètement ou du moins les réduire massivement.

La visite de Giorgio Tuti à la PV s'est déroulée sous de tout autres auspices que dans les autres sous-fédérations : là, c'était un adieu, ici, un début. Après sa retraite, Giorgio Tuti deviendra membre de la PV Olten et environs, et l'assemblée lui a déjà souhaité la bienvenue dans son cercle.

femmes, certaines conditions-cadres doivent être améliorées. Par exemple il faut pouvoir plus facilement concilier la vie professionnelle avec la vie de famille.

Tout le monde tire à la même corde, aussi bien les entreprises que le SEV, pour appliquer « Women in Rail » en Suisse. Afin de définir de bonnes pratiques, les représentant-e-s du SEV, des CFF et de BLS se sont réunis et ont invité le syndicat des cheminots luxembourgeois CFL à partager leurs réflexions et ont présenté chacun leur stratégie. « Nous avons mis tous les éléments sur la table et avons défini les endroits où le feu était au vert, et où il était plutôt à l'orange, voire au rouge. Donc les endroits où nous devons encore fournir des efforts », explique Lucie Waser. Le chef RH des CFF Markus Jordi était également présent, ainsi que le président du SEV et de la section Rail de l'ETF Giorgio Tuti. Tous deux ont co-signé l'accord européen à Bruxelles une année plus tôt. L'avancée de son application est maintenant régulièrement examinée.

ÉGALITÉ

Women in rail c'est parti

Michael Spahr Une année après la signature de l'accord européen « Women in Rail », les personnes impliquées - du moins en Suisse - sont sur les rails. Le 2 novembre, le lancement s'est déroulé entre les partenaires sociaux. Ceux-ci sont confiants et veulent continuer de travailler pour rendre les professions du rail plus attractives pour les femmes et promouvoir la diversité. « Cette année aussi la part de femmes dans les professions des chemins de fer a un peu augmenté, cependant nous sommes encore loin du but », déclare la responsable de l'égalité du SEV Lucie Waser, qui a participé à l'organisa-

tion de ce kick-off. Elle regarde l'avenir avec optimisme. « Les choses ne peuvent pas aller autrement. Il faut plus de femmes, plus de diversité dans les entreprises ferroviaires, sinon ces dernières auront bientôt de gros problèmes. » Etant donné que dans toute l'Europe, la génération du babyboom partira bientôt à la retraite, il est urgent qu'une nouvelle génération vienne prendre le relais. Toute une série de solutions sont proposées par « Women in Rail », dans huit domaines politiques différents. Si la branche du rail veut être attractive pour les nouvelles générations et spécialement pour les

ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉ-E-S VPT

Effectifs et recrutement en hausse

Veronica Galster
veronica.galster@sev-online.ch

Le 26 octobre dernier, à la veille du congrès, l'assemblée des délégué-e-s (AD) de la sous-fédération VPT s'est tenue avec des participant-e-s représentant 85% des sections. « Nous saluons aujourd'hui également la nouvelle section des autobus d'Uri avec ses 22 membres, dont trois sont présents dans la salle », a déclaré le président central Gilbert D'Alessandro avec satisfaction.

Après les mots de bienvenue du président du jour Laurent Juillerat, qui a évoqué l'importance centrale des transports publics et des efforts fournis par le personnel durant la pandémie pour garantir le service public, c'est le chef-économiste de l'USS Daniel Lampart, invité du jour, qui a pris la parole. Il a lui aussi évoqué les moments difficiles de la pandémie et la demande de l'USS de garantir les salaires des travailleurs.

Le Conseil fédéral, qui avait dans un premier temps sous-estimé l'ampleur de la crise, a commencé par faire la sourde oreille. « Il y a deux ans le problème était de garantir les salaires mais aujourd'hui, nous sommes confrontés au renchérissement et à la hausse des coûts énergétiques, et aux problèmes d'acquisition des fournitures », a déclaré Daniel Lampart, qui a précisé que la guerre en Ukraine n'était qu'un des facteurs responsables de cette situation. « Nous payons aujourd'hui le prix de la réduction des stocks et de l'approvisionnement de ces dernières années, et aussi de la libéralisation du marché de l'énergie. Pourquoi depuis 2008 les crises n'arrêtent pas de se succéder ? Parce que les réserves manquent ! » a-t-il expliqué. Pour sortir de l'impasse il faut augmenter le pouvoir d'achat et éviter que la hausse des coûts énergétiques ne se répercute sur les ménages. Il est vrai que le renchérissement en Suisse est moins élevé que dans les pays avoisinants... mais pour quelle raison ? « Parce que nous avons des centrales électriques, un meilleur service public, et parce que nous avons lutté contre la libéralisation ! C'est pourquoi nous devons continuer de garantir le service public et de

fendre nos salaires », a conclu Daniel Lampart.

Après le discours de l'économiste de l'USS, l'assemblée a choisi les scrutateurs, approuvé le procès-verbal de l'assemblée des délégué-e-s 2021 et le rapport annuel de la VPT, ainsi que les comptes annuels. Tous ont été acceptés à l'unanimité.

En ce qui concerne le recrutement des membres, en 2022 la sous-fédération a compté 651 nouvelles adhésions. Ce résultat est très satisfaisant car il est très proche de l'objectif, fixé à 750. Le secteur des bus est celui qui compte le plus de membres actifs, et c'est aussi là qu'il y a eu bon nombre de nouveaux membres. Ceci est certainement dû aux tensions qui se multiplient dans les entreprises, c'est ce qu'a relevé Gilbert D'Alessandro : « Là où il y a des problèmes, on constate une augmentation des adhésions et une recrudescence de membres actifs ! ».

Ensuite l'assemblée a pris congé du président SEV Giorgio Tuti. Ce fut un moment de grande émotion. Giorgio a rassuré les personnes présentes, déclarant : « Je poursuivrai ma mission syndicale, je resterai membre du syndicat et je continuerai à lutter pour de bonnes conditions de travail. Vous pourrez compter sur moi en tant que simple membre du SEV. » Les membres ont salué leur président avec une ovation et un élan d'affection sincère qui a conclu toutes ces années de présidence et de militantisme au SEV.

Après une courte pause permettant à chacun de reprendre ses esprits, le vice-président SEV Christian Fankauer a pris la parole pour rappeler l'importance de l'AD dans l'exercice de la démocratie syndicale. Christian a ensuite présenté les objectifs pour 2023, parmi eux bien sûr les revendications salariales et l'amélioration des conditions de travail. Il a ensuite abordé la question des nombreux départs à la retraite parmi nos membres ces prochaines années et de l'importance de renouveler les effectifs : « Plus nous sommes nombreux, plus nous sommes forts pour améliorer nos conditions de travail ! », a-t-il clamé. Autre thème important aujourd'hui et à l'avenir : la numérisation. Le syndicat doit accompagner le processus de numérisation car le combattre ne sert à rien.



SUSANNA ZAPPA, DÉCLARANTE EN DOUANE ET SPÉCIALISTE EN EXPÉDITION

Sans invalidité professionnelle, il manque un filet de sécurité

Peter Moor
journal@sev-online.ch

Susanna Zappa est une femme active. Il y a bien des choses qu'elle fait volontiers, mais son corps lui joue des tours. «Cela ne se passe plus comme je voudrais.» Elle est occupée actuellement à la préparation d'une grande crèche de Noël, comme chaque année. Mais cette fois-ci elle a déjà commencé au mois de septembre afin d'être prête pour le premier dimanche de l'Avent.

Susanna travaille chez CFF Cargo comme déclarante en douane et spécialiste en expédition; depuis un accident de vélo en juin 2021, elle est en arrêt maladie à 50%. Mais lisez la suite de l'histoire: «Je peux rester concentrée sur une tâche pendant environ une heure, voire 70 minutes. Mais ensuite, j'ai besoin d'une pause.» Elle a très vite des vertiges, sa tête bourdonne et elle a l'impression d'être sur un grand huit. «Cela ne va pas jusqu'à perdre connaissance, mais je ne peux plus me concentrer et deviens maladroit; si j'insiste et continue, il me faut ensuite énormément de temps pour récupérer.» Pendant les séances de physiothérapie, elle a fait une fois un test sur un vélo d'entraînement. Bien que le vélo soit conçu pour que les bras et les jambes travaillent automatiquement de manière synchronisée, elle a dû arrêter après quelques minutes, parce qu'elle n'avait pas de coordination.

Son occupation à 50 % consiste en journées entières pendant lesquelles elle fait son travail, entrecoupées de pauses de récupération. Cependant, elle a moins de jours de vacances,

étant donné qu'elle est en arrêt maladie à 50%. «J'ai ainsi encore moins de temps pour me reposer», déplore-t-elle. C'est le seul point qui la chagrine. Sinon elle reste positive; elle sait que l'exercice dans l'eau lui fait du bien, elle utilise des fleurs de Bach et a également demandé une aide psychologique. «Tous s'accordent pour me dire que je fais tout juste; c'est une frustration pour moi de ne pas me sentir mieux. Et je dois malheureusement renoncer à beaucoup de choses que je ne peux plus faire correctement.»



Toujours prête pour des tâches supplémentaires

Avant, c'était différent: Susanna Zappa a débuté en tant que responsable d'expédition. Puis elle a réalisé une formation scolaire à la douane et ensuite travaillé en tant que déclarante en douane. A 23 ans, elle a rejoint les CFF. Elle a coordonné les locs et les charges à la centrale de gestion Cargo. Elle a pris de nombreuses responsabilités. Elle apportait constamment des idées d'amélioration, s'occupait de tâches supplémentaires qui

n'avaient rien à voir avec son travail habituel, comme par exemple remplacer l'assistante du chef de secteur ou l'élaboration d'intranet. En 2009 elle a rejoint CFF Cargo dans l'unité spécialisée Douane et a suivi la formation de spécialiste en expédition. Grâce à ses connaissances du domaine ferroviaire et des douanes, de nombreuses responsabilités lui ont été confiées. Son collègue étant parti à la retraite en 2016, elle a repris quelques-unes de ses tâches et un deuxième collègue étant pensionné, elle a repris la direction du team. C'est alors que son corps a commencé à lui jouer des tours. Elle ressentait des tensions et des douleurs. Sa capacité de concentration baissait. Des douleurs persistantes dans le bras droit l'ont poussée à une première longue absence pour raison de maladie. Quand enfin elle a pu reprendre à temps complet, c'est l'accident de vélo qui est survenu: «J'ai dévié de mon chemin et heurté une bordure.» Au lieu d'atterrir gentiment sur la pelouse, ma tête a heurté un tuyau en métal qui se trouvait malencontreusement là sur le sol. Depuis de moment, elle a des étourdissements et elle est clairement limitée.

«Qui voudrait bien m'engager»

Jusqu'à là, rien de bien méchant. Mais la question se pose maintenant: quelle sera la suite. Susanna a 53 ans. Elle voudrait travailler à temps complet, mais son corps ne le lui permet pas. La Suva a classé son dossier: ses problèmes actuels ne découleraient pas de l'accident. Elle s'est annoncée auprès de l'assurance-invalidité, son dossier ayant passé de réinsertion à examen du droit à la rente. Les perspectives qu'il soit approuvé sont très

faibles. Il lui reste un dernier espoir: l'invalidité professionnelle des CFF - et c'est justement elle qui va maintenant être supprimée - ou du moins fortement limitée. «Je trouve injuste que seules les professions de monopole puissent en profiter. Avec mes problèmes de santé, je n'ai absolument aucune chance de me faire engager dans le secteur privé.» Âgée de 53 ans et avec 30 années de service, elle remplit les conditions principales pour l'invalidité professionnelle. Si les conditions devaient se durcir, ce

ne serait plus le cas. «L'invalidité professionnelle est un filet de sécurité; il ne faut pas qu'elle disparaisse», souligne Susanna. «Les CFF ont déjà dit qu'ils voulaient me garder à 50%. C'est non seulement 50% du salaire qui va me manquer ces prochaines 12 années, mais également des cotisations essentielles à l'AVS et à la caisse de pension feront défaut à la retraite, sans que j'aie pu bénéficier d'une meilleure qualité de vie. Je serais extrêmement déçue si les CFF me laissaient tomber.»

L'invalidité professionnelle en danger

Commentaire de Valérie Solano, vice-présidente du SEV Le personnel des CFF et de CFF Cargo est fâché et encore aujourd'hui choqué. Depuis l'annonce des mesures d'économies fin avril, l'une d'elles focalise cette colère: la suppression de l'invalidité professionnelle. Dans les faits, l'entreprise a résilié le contrat qui la lie avec la Caisse de pensions concernant les modalités d'accès à cette invalidité professionnelle. Le personnel se sent trahi, parce que cette invalidité professionnelle est un filet de sécurité essentiel lorsque le corps ne peut plus suivre.

Dans de nombreuses assemblées ou lors de rencontres sur le terrain, la dimension symbolique de cette protection revient en permanence. Dans des métiers physiquement impactants, notamment, l'invalidité professionnelle a ceci de rassurant qu'elle permet de voir l'avenir autrement que par la lorgnette de la précarité. On est loin du cliché qui laisserait penser que tout le monde y aurait accès. Le chemin pour y avoir droit est long et si-

nueux et au final, sur l'ensemble de l'entreprise, cela ne concerne qu'une personne sur 100. Les économies ainsi réalisées sont marginalement financièrement parlant, mais d'une extrême lourdeur pour toutes celles et tous ceux qui pourraient en avoir besoin.

Cette prestation protectrice est un modèle qui serait souhaitable dans toutes les entreprises de transport. Au lieu d'en faire un avantage, les CFF se trouvent «trop» généreux. Pourtant, c'est aussi un élément qui compte pour les jeunes qui s'engagent dans les métiers du rail. Dans ce dossier, il n'y a guère pour les partenaires sociaux qu'un espace pour s'indigner, car le contrat lie l'entreprise à la caisse de pensions. En faisant le choix de dénoncer unilatéralement le contrat actuel, l'entreprise ne permet pas aux partenaires sociaux de négocier. En temps normal, la négociation est un arbitrage entre différents éléments dans la balance. Or, dans ce dossier, les CFF ne proposent pour l'heure que de la dégradation.

MESURES D'ÉCONOMIES

Des épines pour les CFF



Des employés CFF, membres du SEV, ont envoyé un signal clair le 2 novembre à leur direction: une boîte de châtaignes aux épines bien piquantes, soit la version tessinoise du cactus. Une façon originale de protester contre les mesures d'économies prévues par l'entreprise mais aussi l'usage démesuré aux boîtes d'intérim dans le nettoyage.

POUVOIR D'ACHAT

Au moins 4500 fr. par mois

USS La nouvelle analyse de la répartition menée par l'Union syndicale suisse montre que la crise du pouvoir d'achat s'exacerbe. Le renchérissement, le choc des primes et la stagnation des salaires font qu'il reste aux travailleuses et travailleurs toujours moins d'argent pour vivre. Les problèmes sont présents depuis longtemps, mais leur ampleur s'est aggravée. Quiconque travaille dans ce pays mérite un salaire correct.

Cela signifie qu'aucun salaire ne doit être inférieur à 4500 francs et qu'après un apprentissage, chacune et chacun devrait gagner au moins 5000 francs. Un quart des personnes actives ayant effectué un apprentissage gagnent moins de 5000 francs par mois (pour un emploi à plein temps). On y trouve des boulangères et boulangers, du personnel de vente, mais aussi des dessinatrices et dessinateurs en bâtiment, etc. En valeur réelle, les salaires ont même diminué pour ces catégories entre 2016 et 2020. La situation s'est également détériorée parmi les bas salaires, qui tendent à se répandre dans une Suisse pour-

tant riche. Dans les négociations salariales en cours, les syndicats demandent la compensation du renchérissement et des améliorations des salaires réels, avec des résultats déjà obtenus dans quelques branches. Ailleurs, certains employeurs tentent cependant de se dérober à leurs responsabilités malgré la bonne marche de leurs affaires. Par ailleurs, de nombreux cantons ne veulent pas accorder à leur personnel la compensation du renchérissement. Dans le commerce de détail non plus, les négociations ne se déroulent pas de manière satisfaisante.

La situation financière des personnes à revenus bas ou moyens devient toujours plus tendue. Le renchérissement grignote les salaires. La crise du pouvoir d'achat des familles à revenus normaux couvait depuis des années et le phénomène est en train de prendre des proportions alarmantes.

Dès les années 2000, la politique en matière de prélèvements obligatoires a favorisé les hauts revenus, par le biais de baisses d'impôts.

Sections

1.11 PV Bienne

Pour ouvrir la période d'avant Noël, nous nous retrouvons tous ensemble le premier jour de décembre au Rest. Bahnhof à Brügg qui ouvre ses portes pour nous. Le Chœur des cheminots pensionnés encadrera la fête de la Saint-Nicolas avec ses chants. Le thème principal sera la remise des diplômes d'honneur pour les 40, 50, 60, 70 et 80 ans de sociétariat SEV. Par la suite, il restera assez de temps pour les entretiens amicaux. Tous les conjoints et partenaires sont cordialement invités à cette fête. La section vous offrira une collation chaude y compris un dessert et les boissons. Nous nous réjouissons de pouvoir vous accueillir nombreux. *Le comité*

6.12 PV Neuchâtel

La Fête de fin d'année de la PV Neuchâtel se déroule le 6 décembre à l'Hôtel des Communes des Geneveys-sur-Coffrane. Programme: 12h15 : repas au prix de 30 fr.: potage ou salade mêlée - gigot d'agneau au four - patates grillées - légumes - dessert maison. Café offert par la section. 14h30 : animation musicale (Amis de la Golaye) et distribution des diplômes. Première tournée de boissons offerte. Pour le repas, inscriptions jusqu'au vendredi 2 au 032 846 10 30 ou marcel.bochud@bluewin.ch

6.12 PV Genève

Votre comité se réjouit de pouvoir vous offrir notre traditionnelle Fête de fin d'année. Ce Noël de la section vous attend mardi 6 décembre 2022 dès 10h45 à l'UOG (place des Grottes 3 à Genève). Oubliez pendant quelques heures le stress des achats de Noël et venez profiter d'un moment de camaraderie et de détente. Nous fêterons les jubilaires qui ont 40/50/60 et 70 ans de SEV. Apéritif dès 11h30, vous pouvez aussi nous rejoindre à ce moment-là. Le

repas suivra dès 12h15 (aux fourneaux notre cuisinier et ami Pascal Kaltenrieder).

Inscriptions au 022 796 33 50 ou 076 332 93 70 (S. Anet). Délai : jeudi 1.12.2022. La participation financière est de 25 francs (apéritif/repas/café et une demi-bouteille de vin pour 2 personnes). Sont compris 2 francs de solidarité, doublés ensuite par la section, qui iront à la Chaîne du Bonheur pour soulager ceux qui n'ont pas notre chance.

Il sera possible d'acheter l'agenda SEV 2023 auprès de notre trésorier Dédé Broye.

6.12 PV Valais

La fête de Noël du Bas-Valais se déroulera le jeudi 6 décembre 2022, dans la Salle communale, Rue des Petits-Epineys, à Martigny. Ouverture des portes à 11h30. Pour la modique somme de 30.- par personne, tout compris, le comité vous propose l'apéro, un excellent repas, le vin, l'eau minérale et le café ainsi que quelques moments de convivialité et d'amitié. Après le repas, nous procéderons à la traditionnelle tombola et à la remise des diplômes. Le comité espère une belle participation. Inscriptions au plus tard jusqu'au 1er décembre auprès de Walti Schmid au numéro de téléphone 027 923 54 31 / 079 872 38 37 ou par e-mail à pv.vs@bluewin.ch. *Votre comité*

7.12 PV Vaud

Chères et chers collègues, le comité de la section PV Vaud a le plaisir de vous inviter à notre traditionnelle fête de Noël, mercredi 7 décembre, à 14h, à la salle Cazard, Pl. du Marché 15, à 5 minutes du M2, station Riponne-Béjart. L'ensemble musical La Mérinette ouvrira les festivités. Nous aurons ensuite le plaisir de remettre l'insigne de fidélité aux

membres ayant 40 ans d'appartenance au SEV et d'honorer tous les jubilaires 2021, pour 50, 60 et 70 ans de sociétariat. Notre collègue Pierre-Alain Combremont, nous apportera son traditionnel message de Noël. Nous vous donnerons également quelques informations sur le programme des activités 2023.

La 2ème partie sera animée par Mme Anne Oudet, dit Mamoudet humour, conte et chanson avec son spectacle : « Noël au chalet ».

Comme d'habitude, friandises et boissons vous tendront les bras. Les éventuelles mesures sanitaires en vigueur lors de notre manifestations, seront respectées.

Nous vous attendons nombreux à ces retrouvailles auxquelles votre compagne ou compagnon est cordialement invité. A toutes celles et ceux qui ne pourraient être présents, nous souhaitons d'ores et déjà, une bonne fin d'année à vous et vos familles et tous nos vœux de bonheur et de santé pour 2023.

7.12 PV Jura

Le comité de la PV Jura vous invite à notre traditionnelle fête de la Saint-Nicolas le mercredi 7 décembre dès 11h45 au café Chez la Dette à Bassecourt. Le repas de midi est offert par la caisse de section (boissons à votre charge).

Animation par la chorale des retraités, divertissement musical, ainsi que notre tombola. Ce n'est pas nécessaire d'apporter un lot. Le dessert est compris dans le menu. Par contre, quelques cakes sont les bienvenus pour accompagner le café durant l'après-midi.

Merci de vous inscrire jusqu'au samedi 3 décembre si possible auprès de Emile Lachat au 079 384 69 74. E-mail : emile.lachat@bluewin.ch ou Benoit Koller 079 810 51 94, WhatsApp ou kollerben@bluewin.ch.

Au plaisir de vous rencontrer. Emile, Benoit

Agenda 14/22

TL

Sortie des jubilaires!



Les jubilaires TL ont fait leur sortie cette année. Ils ont pris le train de Lausanne à Vevey, puis le bus jusqu'à Corsier pour visiter le Musée Chaplin. Tout le monde a eu un grand plaisir lors de cette belle sortie et du repas qui a suivi. Jubilaires 2020: Moret Raphael 40 ans, Golliard Canisius 50 ans, Diserens Edmond 60 ans Jubilaires 2021: Jomini Olivier 40 ans, Veuve Yvan 50 ans, Croisier Marc et Drapel André 60 ans Jubilaires 2022: Burnet-Moret Adrienne, Crudo Domenico, Sottaz Jean-Daniel et Wertenberg Charles-André 40 ans Bezençon Roger, Depallens Pierre et Gay-Crosier Marc 60 ans. Schoenmann William 70 ans. En noir: le comité TL.

RAPPEL

Pensez à vos annonces 2023

Vivian Bologna Le journal que vous êtes en train de lire est l'avant-dernier de 2022. Le dernier numéro paraîtra le 16 décembre. Nous ferons ensuite une pause relativement conséquente jusqu'au 27 janvier 2023. Dès lors, si vous souhaitez publier des annonces dans l'agenda de notre dernière édition, pensez à

nous envoyer vos textes d'ici le mardi 5 décembre 2022.

Durant la pause hivernale, nous publierons les actualités sur nos canaux numériques habituels: site web, facebook et, en cas d'information très importante, par newsletter aux personnes directement concernées.



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

Décisions prises lors du 81e congrès ordinaire SEV le 27 octobre 2022

1. Introduction

Les décisions du congrès (sauf les élections et les décisions urgentes selon les statuts du SEV, article 14, al. 14.6) sont soumises au référendum facultatif.

2. Décisions

Le congrès SEV a pris les décisions suivantes:

2.1. Rapport social 2019 – 2022

Le rapport social a été accepté.

2.2. Textes d'orientation 2022 – 2024

Le congrès a adopté les positions sur les cinq thèmes suivants:

- Politique contractuelle et syndicale
- Protection de la santé et sécurité au travail
- Politique sociale
- Politique des transports
- Numérisation

2.3. Nouvelles propositions au congrès

Le congrès a accepté sept nouvelles propositions:

- K22.001: Meilleures conditions de travail
- K22.002: Défense des transports publics régionaux à faible taux de rentabilité
- K22.003: Modification du rythme du congrès et mise en place d'une assemblée des délégués SEV
- K22.004: Participation à la journée de protestation et d'action féministe en 2023
- K22.005: Campagne «Halte à la violence sexualisée - à bannir sur le lieu de travail»
- K22.006: Campagne «Concilier vie professionnelle et privée pour les métiers dans la surface opérationnelle avec des horaires de travail irréguliers»
- K22.009: Reconnaissance de fidélité après 15 années

De plus, une proposition remise hors délai et urgente a été présentée au congrès et également acceptée par ce dernier:

- Manque de personnel dans les transports publics

Le congrès a refusé deux nouvelles propositions:

- K22.007: Des cotisations de membre équitables pour les pensionné-e-s
- K22.008: Diminuer la cotisation SEV de base pour les membres âgés de moins de 30 ans

3. Entrée en vigueur des décisions

3.1. Validité des décisions

Les décisions du congrès SEV (sauf les élections) sont soumises au référendum facultatif et sont considérées comme abouties après un délai de référendum de trois mois resp. après avoir été soumises à une éventuelle votation générale (article 14.6 des statuts SEV).

3.2. Délai référendaire

Le délai référendaire court depuis la publication des décisions dans la presse syndicale jusqu'au 25 février 2023.

Syndicat du personnel des transports SEV

Le président du congrès La secrétaire du jour
Danilo Tonina Christina Jäggi

DÉCÈS

Andrey Paul; 1931; traducteur, Belp, PV Bern.

Bächler Martha; 1933; veuve d'André, Biel/Bienne, PV Biel-Bienne.

Besson-Nerny Cécile; 1924; veuve d'Ernest, Echandens, PV Vaud.

Conne Fernand; 1938; suppléant du chef de district, Chenaux, PV Vaud.

Conod Philippe; 1931; chef de section, Renens VD, PV Vaud.

Hirschi Jean-Pierre; 1934; fonct. technique, Winterthur, PV Zürich.

Jaquet Gilbert; 1928; conducteur, Saignelégier, VPT Du Jura.

Lanz René; 1931; traducteur, St-Sulpice VD, PV Vaud.

Mauron Philippe; 1944; spécialiste,

Lausanne, PV Vaud.

Niggeler Liliane; 1936; veuve de Willi, Fleurier, VPT TRN-rail.

Probst Walter; 1947; mécanicien cat. B, Busswil BE, PV Biel-Bienne.

Repond Gérald; 1942; chef de train principal, Neuchâtel, PV Neuchâtel.

Sautaux Guy; 1932; magasinier, Chavannes-près-Renens, PV Vaud.

Studer Jean-Paul; 1949; resp. de secteur, Courrendlin, PV Jura.

Vallat Jean; 1937; chef de train, Delémont, PV Jura.

Voisard Olivier; 1962; préparateur de travaux, Sugiez, BAU Arc jurassien.

Wyssen Maya; 1933; veuve de Moritz, Naters, PV Valais.

ETATS-UNIS D'AMÉRIQUE

Vers une grève des cheminots



Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Une grève des cheminot-e-s pourrait survenir début décembre aux Etats-Unis. Malgré un accord de hausse de salaire de 24% sur cinq ans, la base de nombreux syndicats s'y oppose. En jeu la qualité de vie : les conditions de travail sont mauvaises et les congés payés en cas de maladie inexistantes.

Le fret routier, un marché de 700 milliards de dollars, est le mode de transport de marchandises prédominant aux Etats-Unis. Avec un marché qui pèse 80 milliards de dollars, le transport ferroviaire de marchandises a néanmoins le vent en poupe outre-Atlantique. Boostée par la demande des Américains durant la pandémie, son activité devrait connaître une croissance de 30 % d'ici à 2040. Aux Etats-Unis, environ 40 % du fret longue distance est transporté par rail, avec les grands opérateurs ferroviaires comme BNSF, propriété du groupe du milliardaire Warren Buffett, Union Pacific, CSX ou Norfolk Southern. Avec respectivement en 2019 un résultat net de 8, 6,5, 3,8 et 3 milliards de dollars, l'activité est des plus lucratives. Avec 225 000 km de voies réparties sur 49 états, le fret ferroviaire représente l'essentiel de l'activité du rail aux États-Unis, loin devant le trans-

port de passagers. Amtrak, la compagnie publique de transport de passagers, n'est propriétaire que de 3 % des voies.

Les cheminot-e-s ne voient guère la couleur de cet argent. « Les chemins de fer sous-estiment constamment la frustration et la colère des travailleurs. Ils n'en peuvent plus », a déclaré Richard Edelman à la chaîne de télé CNBC. « Les chemins de fer ont gagné des milliards sur le dos de leurs travailleurs », a déclaré cet avocat du syndicat de l'entretien des voies BMWED et principal porte-parole dans la négociation collective. Le refus du patronat du rail d'apporter des améliorations à la convention collective du secteur en négociation a conduit au dépôt d'un premier préavis de grève pour le 29 septembre.

La menace d'une grève du fret perturbant les chaînes d'approvisionnement a été une épine dans le pied du président américain Joe Biden, pourtant fervent partisan du chemin de fer, durant ces dernières semaines. En ligne de mire pour lui, les élections de mi-mandat qui ont donné une courte majorité aux républicains à la Chambre des représentants. Dans un premier temps, Biden a trouvé un moyen de repousser le délai de grève en chapeautant un accord de principe trouvé in extremis, après plus de trois ans d'échec des négociations contractuelles, entre les compagnies ferroviaires et les syndicats.

Sur le papier, l'accord semble généreux. Il prévoit une augmentation immédiate de 14 % des

salaires et une augmentation de 24 % d'ici 2024. L'accord garantit également des jours de congé volontaire, mais un seul jour de congé payé supplémentaire, contre les quinze demandés par les syndicats. Les travailleurs pourront s'absenter pour des rendez-vous de routine chez le médecin sans être pénalisés. Le plan prévoit également des primes annuelles de 1000 \$ sur cinq ans.

Les négociations ne portent pas tant sur les salaires que sur les dispositions autour des jours de congés et congés maladies, les employés se plaignant de devoir parfois travailler sur de longues périodes faute de personnel suffisant.

Ces demandes sont le reflet d'un secteur en mutation, mis à rude épreuve par les pressions de l'époque de la pandémie. Les géants de l'industrie ferroviaire, les quatre compagnies très rentables évoquées plus haut, ont réduit leurs coûts de manière agressive et modifié leurs opérations afin de pouvoir compter sur moins de trains et moins d'employés. Au cours des six dernières années, les grandes compagnies ferroviaires ont supprimé près d'un tiers de leurs effectifs, soit environ 45 000 emplois, obligeant les travailleurs restants à être souvent sur appel 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Loin de chez eux. Un chef de train de l'Union Pacific a récemment déclaré que les travailleurs « tombent comme des mouches », en partie parce que l'amplitude du travail, qui était auparavant de huit ou neuf heures, atteint maintenant 19 heures. Il manque

ainsi des travailleurs pour déplacer les conteneurs au centre du pays où personne ne veut aller travailler, provoquant des goulots d'étranglement dans tout le pays.

L'accord doit encore être ratifié et voté par les membres de la base des 12 syndicats de cheminots, représentant un total de 115 000 travailleurs. Le refus d'un seul pouvant théoriquement entraîner tous les autres dans le mouvement de grève. Alors que sept l'ont ratifié, souvent à de très courtes majorités et dans des conditions parfois sujettes à caution, trois premiers refus nets sont tombés. Celui des membres des syndicats de l'entretien des voies, des machinistes et des aiguilleurs du rail. Soit un tiers environ des cheminots. Le délai pour trouver une solution avant la grève a été repoussé à début décembre. Trois syndicats doivent encore voter. Et le Congrès pourrait légiférer contre cette grève.

Avides de profits à court terme, les entreprises ont sans doute fait un très mauvais calcul en supprimant un tiers de leurs salariés, souvent qualifiés, ces six dernières années et en reportant les investissements nécessaires. Non seulement la pression est d'autant plus forte sur ceux qui restent et dont le salaire n'est pas le seul horizon, mais cela a conduit à une dégradation du service poussant nombre de clients à privilégier la route ou la mer plutôt que le rail. Les semaines à venir s'annoncent cruciales pour l'avenir du rail américain.



AUX FÉROÉ, LE PIC PLAT N'EST PAS UN OXYMORE

Omar Cartulano

Avez-vous déjà été au point le plus élevé d'un pays? En Suisse, il s'agirait par exemple de grimper jusqu'au Mont Rose (4634 m), un exploit qui n'est pas à la portée de tous.

Dans les îles Féroé, l'exploit est bien moins ardu : l'ascension des 880

mètres du Slættaratindur ne nécessite que quelques heures et aucune compétence en alpinisme. Après tout, son nom signifie « pic plat ». La randonnée n'est cependant pas sans effort étant donné la raideur du chemin, mais l'effort en vaut vraiment la

peine : du sommet, on a une vue incroyable sur les montagnes environnantes et sur tout l'archipel des dix-huit îles au milieu de l'océan Atlantique. Bien sûr, c'est à la condition que la neige ne vous accompagne pas durant votre ascension.

?

QUIZ

Es-tu
incollable?

1. Quelle sous-fédération a eu Vincent Ducrot comme orateur lors de son assemblée des délégué-e-s ?

- a. ZPV
- b. LPV
- c. AS

2. Quel est le but de l'accord Women in Rail ?

- a. Rendre les professions du rail plus attrayantes pour les femmes et promouvoir la diversité
- b. Augmenter la proportion de femmes parmi les passagers des trains
- c. Amener plus de femmes à la tête des entreprises ferroviaires grâce à des quotas.

3. Le nouveau président du SEV Matthias Hartwich se voit aussi comme...

- a. Le roi du syndicat
- b. Le premier des secrétaires syndicaux
- c. Le chef du syndicat

4. Le manque de sécurité sur les chantiers et les accidents tragiques ne sont pas le fruit du hasard. Quelles en sont les raisons ?

- a. Le manque de contrôle des entreprises tierces et la multiplication des formulaires
- b. La charge de travail trop importante et le manque simultané de personnel.
- c. La canicule de cet été

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 6 décembre 2022**.

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 bons d'achats de livres 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°13 /2022: b/ a / c / a

C'est **Adrian Schmid**, membre de la ZPV Samedan, qui remporte des **bons d'achats de livres d'une valeur de 40 fr.**

SUR LES TRACES DE ...

Roman
Umbricht,
chef manoeuvre

Roman Umbricht: « Les CFF doivent offrir davantage aux manoeuvres pour qu'ils ne les fuient pas - surtout les jeunes. »

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Notre chef opérationnel de manoeuvre au trafic voyageurs à Zurich, 58 ans, a l'habitude de dire très ouvertement ce qu'il pense. Il a réussi à faire passer de cette manière plusieurs revendications du personnel. Ces derniers temps toutefois, il a l'impression de « se battre contre des moulins à vent ».

Nous retrouvons Roman avant son tour du soir, sur le parking du centre d'entretien de Zurich-Herdern, puis nous nous rendons dans les locaux que se partage personnel de manoeuvre, d'entretien et de nettoyage des voitures. Nous nous installons à une table de pause. Les collègues nous saluent et Roman les interpelle parfois.

Le team de manoeuvre de plus de 100 personnes qui déménage à la Langstrasse à la fin de l'année travaille 24 heures sur 24: le tour du matin est prévu de 4 heures à 12 heures 10, et le tour du soir de 20 heures à 4 heures. Le site couvre tout le périmètre de la gare principale jusqu'à Zu-

rich-Altstetten. Le travail principal consiste à amener les voitures à l'entretien ou en réparation puis à les ramener dans l'exploitation. Auparavant, lorsque les trains n'étaient pas encore en compositions navettes, il y avait souvent des voitures de renfort à accrocher ou décrocher, ou des locs à mettre en bout de train dans la gare en impasse de Zurich. Aujourd'hui il y a moins de tâches de manoeuvre mais il y a plus de matériel roulant, donc toujours suffisamment de travail.

Plus jeune, Roman voulait devenir postier. Pendant des années il livrait les journaux durant la pause de midi à Wil/SG. Mais il n'a pas trouvé de place d'apprentissage à la Poste et donc, en 1980 il a débuté une formation aux CFF. Il a travaillé dans diverses gares au service des bagages, dans les halles des marchandises et dans la manoeuvre. En 1992, il devint employé de manoeuvre et en 1994 chef de manoeuvre, puis chef de team, répartiteur et régulateur. « Je n'ai jamais changé de poste par obligation mais bien parce que je le voulais », précise-t-il. Au SEV il est délégué à la conférence CCT et siège au comité de la sec-

tion RPV Zürich depuis longtemps, actuellement en tant que responsable du recrutement. L'année passée, il a recruté huit membres: « Je n'ai forcé personne mais j'ai expliqué les avantages d'un sociétariat et j'ai dit aux jeunes de demander à leurs parents ce qu'ils pensaient d'une adhésion. En particulier l'assistance judiciaire est importante pour nous ! »

Après plusieurs opérations aux genoux, aux tendons etc. Roman est aujourd'hui parfois content que ce soit un jeune qui court à sa place à la queue du train. « La manoeuvre c'est dur avec l'âge. La pression est montée et la numérisation est un défi pour nous les vieux ! » Il y a eu des suppressions de personnel, par exemple au niveau des chefs cantonniers. Et des postes restent vacants parce que les employés s'en vont et qu'on n'a pas le temps de les remplacer. Ou parce que les gens évoluent dans l'entreprise: « Si cela continue ainsi, il n'y aura bientôt plus de main d'oeuvre qualifiée dans la manoeuvre. Les CFF doivent verser de meilleurs salaires et cesser de geler les progressions salariales en ce qui concerne les augmentations in-

dividuelles. Ils doivent proposer plus de prestations au personnel de la manoeuvre, aussi sur le plan humain ! », déclare Roman. Il aime bien stimuler la jeunesse avec des questions de technique ferroviaire et des devinettes: « Lorsqu'on travaille on est sérieux, mais on peut quand même le faire dans la bonne humeur. »

Roman a déjà transmis maintes demandes du personnel aux supérieurs, avec succès. Il a par exemple écrit une lettre à l'ancien CEO Benedikt Weibel lorsque les fonctions de la manoeuvre devaient être rétrogradées, et le projet a été suspendu. « Benedikt Weibel s'intéressait vraiment au personnel et il nous a écoutés. » Roman regrette que ce ne soit plus le cas aujourd'hui. « J'ai souvent l'impression de me battre contre des moulins à vent. »

Ainsi les revendications salariales sont restées lettre morte. De même que la demande de Roman de remplacer les nouveaux tuyaux à air rigides, qui ne peuvent se plier qu'avec beaucoup de force, par des éléments plus flexibles. Les attelages sont aussi devenus plus lourds et donc moins ergonomiques. Et les tableaux de service

sont devenus plus instables, ce qui pèse sur la santé. « Si on peut commencer le travail plusieurs jours de suite à la même heure, c'est plus facile à supporter physiquement », explique Roman. Pour cette raison il a projeté de meilleurs tableaux qui, au moins, ont été en partie utilisés. Il a aussi recolté des signatures pour que l'on puisse à nouveau consulter les tableaux de service des collègues du team. Presque tout le team a signé mais les chefs se cachent derrière la protection des données et un prétendu surcroît de travail. Roman regrette que les cas de maladie et les départs à la retraite dans le team ne soient plus communiqués.

Depuis 20 ans, Roman habite à Grafstal près de Winterthur, dans une vieille maison dont les rénovations ont longtemps empêché la famille de trois enfants de partir en vacances. Par contre ils ont profité d'un joli endroit avec un jardin, des poules et d'autres animaux. « J'ai de la chance car ma femme m'a toujours soutenu. Les femmes de cheminots n'ont pas la vie facile, avec nos horaires irréguliers ! »

PHYSIONOMISTE

Bertschy

