



SEV N°1

Le journal du Syndicat du personnel des transports



SUCCÈS

Salaires en hausse

► 6 et 7

©KEystone / GAETAN BALLY

ÉDITO de Matthias Hartwich, président

Solidarité, transparence et respect

Le 1er février, j'entre en fonction en tant que président SEV. Je remercie Giorgio Tuti de me transmettre une organisation bien rodée avec des bases solides. Mais j'adresse avant tout mes sincères remerciements aux collègues qui m'ont accordé leur confiance et accueilli à bras ouverts durant les semaines écoulées. C'est un honneur pour moi de pouvoir travailler pour un syndicat qui appartient à des bénévoles, à des militant-e-s. Le fait que celles et ceux qui ont le pouvoir de décider soient employé-e-s dans les compagnies avec lesquelles nous négocions donne encore plus de valeur à notre travail. Ces personnes savent quels sont les problèmes et où nous, les secrétaires syndicales et syndicaux, devons intervenir. Préservons cette force de notre système de milice !

Dans cet esprit, trois valeurs occupent une place prépondérante :

la solidarité, le respect et la transparence. Toutes trois s'appliquent aussi bien vers l'intérieur que vers l'extérieur. La solidarité constitue le fondement de notre travail. Soutenons-nous les uns les autres afin de garantir à nos membres une reconnaissance bien méritée pour leur travail ! Le respect est indispensable dans un syndicat s'il veut obtenir du succès. Nous ne pouvons avancer que si nous nous comportons décemment les uns avec les autres. Ceci est également valable pour les négociations et les discussions avec nos partenaires externes des milieux politiques et économiques. La transparence est essentielle afin que nos membres et le public puissent comprendre en tout temps ce que nous faisons en tant que syndicat, et quels sont nos objectifs. Il me tient à cœur que nous informions de manière franche et ouverte sur toutes nos décisions et

activités.

Les défis restent les mêmes et nous continuerons d'exiger de bonnes CCT et des salaires équitables. Simultanément, nous lutterons à tous les niveaux de la politique des transports, et de la politique sociale et environnementale, afin de défendre les intérêts de nos membres. Des discussions sur la prévoyance vieillesse nous attendent et nous allons aussi être sollicités pour la protection du climat. C'est une grande chance de pouvoir voter dans cinq mois sur une loi relative à la protection du climat ! Pour moi une chose est claire : le SEV sera en première ligne et s'engagera afin de développer et présenter des solutions pour la lutte contre le changement climatique. Car les transports publics constituent une partie de la solution pour une mobilité écologique, pour nos générations à venir.

Navigation

2022 a été une bonne année, mais le personnel est en sous-effectif

2

Fret

Pourquoi le trafic par wagons complets isolés doit-il continuer à être indemnisé

4

Giorgio Tuti

Le président sortant du SEV revient sur son riche mandat

5

Triage: pétition chez RBL

Les conditions de travail à la gare de triage de Limmattal (RBL) sont de plus en plus précaires. Les mesures annoncées par CFF Cargo ne portent guère leurs fruits. Les collaborateurs ont maintenant lancé une pétition avec le SEV, dans laquelle ils nomment les problèmes concrets et demandent des solutions. RBL est la plaque tournante du trafic marchandises suisse. Chaque jour, plusieurs milliers de mouvements de manœuvre sont effectués sur la plus grande installation de triage de wagons de marchandises de Suisse. «Le nombre de collègues malades est inquiétant et le risque d'accident est aigu», déplore Philipp Hadorn, secrétaire syndical SEV, en se basant sur les réactions de collègues.

Inquiétudes aux Officine

Le transfert des Officine de Bellinzone à Castione suscite des inquiétudes, malgré les annonces des hausses de postes de travail de 360 à 400, par voie de presse. Pour les représentants du personnel, il en faudrait 460. Ils demandent notamment que l'ensemble du personnel actuel soit transféré. Il est en outre nécessaire qu'il soit défini quels sont les besoins de formation pour le personnel qui travaillera à Castione. Et cela doit être discuté dans les organes prévus par le partenariat social.

Jugement de Salomon

Chez CFF Cargo International, Max Weiler du SEV et Thomas Gass du VSLF ont été élus comme représentants de la CoPe du dépôt de Muttenz. Comme il n'y avait jusqu'à présent qu'un seul siège de CoPe à Muttenz, pour lequel deux candidats s'étaient annoncés lors de la mise au concours, il s'agissait en fait d'une élection de combat, comme cela a été rapporté dans le journal SEV du 16 décembre 2022. Mais peu après le bouclage du numéro, la direction de l'entreprise a décidé de porter à deux le nombre de sièges des CoPe sur les trois sites. Les deux candidats sont donc élus tacitement à Muttenz au 1er janvier 2023. A Bellinzone, le deuxième siège reste provisoirement vacant, car seul le représentant actuel des CoPe, Gabriele Bianchi (SEV), s'était porté candidat. A Olten, où il y avait déjà deux sièges, les sortants sont élus.



Le nouveau membre du comité de la branche Navigation, Manuel Pinto da Costa Silva, capitaine sur le lac de Neuchâtel, se présente à ses collègues.

JOURNÉE VPT DE LA NAVIGATION

De bons chiffres et des sous-effectifs

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

La fin des mesures liées au coronavirus a permis aux compagnies de navigation des lacs suisses de réaliser de bons résultats. Le personnel en profite cependant de manière limitée car un peu partout, il se voit confronté à des problèmes de sous-effectifs. C'est ce que les membres SEV du domaine de la navigation rapportent le 18 janvier lors de la journée de branche VPT navigation à Lucerne.

Dehors il neige. Heureusement à bord du « Gotthard » au débarcadère de Lucerne, il règne une douce chaleur. Environ 40 collègues des compagnies de navigation suisses se rencontrent à l'occasion de la première journée de branche VPT de cette année. La situation sur beaucoup de lacs suisses n'est pas si confortable pour le personnel et bien que beaucoup de compagnies aient pu réaliser des chiffres records durant l'année passée, les temps sont durs pour les employé-e-s. Ce sont en particulier les sous-effectifs qui sont lourds à supporter.

Le secrétaire syndical SEV Angelo Stroppini donne un aperçu de la situation sur les lacs tessinois. Le travail syndical est toujours marqué par les grèves de 2017 et 2018. La CCT pour le personnel de la Société de navigation sur le lac de Lugano (SNL) est prolongée jusqu'à fin 2026. Elle comprend des augmentations de salaire automatiques et la possibilité de faire appel à un Tribunal arbitral en cas de litige. En outre l'Office fédéral des transports a donné raison au SEV contre la SNL dans le cadre d'une plainte et la SNL a dû apporter des améliorations aux conditions de travail. Actuellement le taux d'organisation est très élevé d'après Angelo Stroppini, qui avoue que « les compagnies de navigation parviennent toujours à étonner par leurs nouvelles idées. C'est une bonne chose que nous, les syndicats, soyons suffisamment bien organisés pour pouvoir réagir rapidement. »

Sur le lac de Constance la situation s'avère beaucoup plus compliquée. Le nouveau président de la section VPT Bodensee SBS Pascal Müller

explique que la direction de la compagnie, qui a été complètement privatisée il y a 15 ans, ne veut toujours pas négocier avec le SEV. Au moins la Loi sur la durée du travail (LDT) est respectée et en ce qui concerne les négociations salariales, le résultat est étonnamment bon. Mais finalement, cela n'est pas si surprenant car les sous-effectifs sont importants... Pascal Müller doute un peu que l'horaire puisse être complètement maintenu en 2023. Sur le lac de Bienne aussi il manque du personnel, déclare Mike Wiedmer, président de la section VPT BSG. Souvent les jeunes matelots quittent l'entreprise dès qu'ils ont terminé leur formation. Le dialogue avec la direction est parfois extrêmement difficile.

Dans la compagnie de navigation BLS récemment externalisée il n'y a pas eu de grands changements. La tentative de rachat par une société de navigation bâloise a fait couler beaucoup d'encre. « Et la direction a soudain voulu introduire un nouveau système salarial », explique Martin Schild, capitaine sur le lac de Brienz. Finalement on en a fait toute une montagne pour pas grand-chose... En effet, ni la reprise de la compagnie par le groupe d'investisseurs ni le changement du système salarial n'a été concrétisé. Au lieu de cela, le Grand conseil du canton de Berne a octroyé à l'entreprise l'autorisation d'acquiescer un nouveau bateau pour le lac de Thoune.

Dans l'ensemble, les représentants du personnel de pratiquement toutes les compagnies de navigation attestent de mesures salariales satisfaisantes, bien que les négociations aient été parfois dures et que l'ambiance soit tendue dans certaines entreprises. « Souvent à l'ouverture des négociations sur les salaires ou pour une nouvelle CCT, les entreprises ont argumenté en évoquant la menace de la crise énergétique et les mesures d'économies qui en découleront », déplore un collègue. Maintenant les entreprises essaient d'économiser ailleurs et cela n'est pas plus mal. « Sur le lac de Constance, nous réduisons le tempo et cela permet d'économiser beaucoup sur le diesel », déclare Pascal Müller, et son collègue bernois Martin Schild de rétorquer : « Je souhaiterais qu'on fasse de même sur le lac de Brienz.

Nous aurions ainsi moins de stress. » Une autre revendication du personnel est que toutes les entreprises proposent des facilités de transport pour le personnel (FVP). Ce n'est actuellement pas le cas partout.

Avec une fierté apparente, René Schnegg, vice-président de la commission centrale VPT, présente les chiffres de l'effectif des membres de l'année passée. En 2022, la VPT a pu recruter 952 nouveaux membres. Le vice-président SEV Christian Fankhauser se réjouit également : « Je n'ai encore jamais vu autant de femmes à une journée de la navigation ! » Il présente les défis de la politique sociale qui nous attendent cette année : « Nous devons gagner la votation sur la 13ème rente AVS. Et nous devons nous battre contre une détérioration dans les caisses de pensions ! » Il ajoute que « sur le plan politique, il faut également se préoccuper du changement à la tête du DETEC. On verra si l'on parvient à gagner l'ancien lobbyiste de la route Albert Rösti à la cause des transports publics. La direction syndicale l'a invité à rendre visite au SEV. »

Durant l'après-midi, Matthias Hartwich monte sur le « Gotthard » pour saluer les participant-e-s à la journée de la navigation et leur raconte son histoire personnelle : « Je ne viens pas d'une région de lacs mais quand même d'une région côtière », explique le nouveau président SEV qui est originaire du nord de l'Allemagne. « J'ai déjà travaillé dans le domaine de la navigation. En tant que jeune étudiant, j'étais engagé comme manœuvre dans le port de Bremerhaven et j'aidais entre autres à décharger les gros bateaux. » Depuis lors, il s'est engagé dans la voie syndicale avec ferveur, et pour de bonnes raisons : « Nous ne sommes pas des héros innés mais si nous sommes solidaires et rassemblés, alors nous sommes forts ! »

Le comité de branche de la navigation prend encore congé de la « pirate » Barbara Schraner qui dirige pour la dernière fois la journée de branche. Et pour finir les participants élisent à l'unanimité Manuel Pinto da Costa Silva au comité. Il est capitaine sur le lac de Neuchâtel et président de la section VPT Neuchâtel Navigation.

GIORGIO TUTI répond

« Une 13e rente AVS pour toutes et tous »

? Doit-on réellement verser une 13e rente AVS pour tout le monde, même aux millionnaires de notre pays ?

Cette question concernant l'AVS revient régulièrement. Le principe de l'arrosier est décrié de la part des défenseurs de la capitalisation individuelle de la prévoyance vieillesse.

Pourtant, même si cela peut paraître absurde, le SEV et l'Union syndicale suisse défendent le principe d'une AVS pour toutes et tous. Tout d'abord parce que le système de répartition du premier pilier est un modèle de solidarité. En effet, les hauts revenus cotisent davantage que les plus bas, mais ceux-ci perçoivent des rentes proportionnellement plus élevées par rapport à leurs cotisations effectives. Priver les hauts revenus de toute rente du premier pilier reviendrait à les faire participer sans rien percevoir.

Ceci étant dit, revenons cette fois à la question de la 13e

rente AVS que le Conseil national juge inutile. Il faut rappeler que la rente AVS moyenne se monte aujourd'hui à tout juste 1800 francs par mois. Personne ne peut vivre avec si peu. D'autant plus que, ces dernières années, les rentes du 2e pilier ont fortement baissé. À cause de la hausse des prix et des primes-maladie, les rentes perdent encore plus nettement de leur valeur, surtout parce que celles du 2e pilier ne sont en règle générale pas indexées sur le renchérissement. C'est pourquoi le renforcement de l'AVS à travers le versement d'une 13e rente gagne toujours plus en importance. Il n'y a pas que les retraité-e-s qui méritent une rente décente après une vie de travail épuisante. Les actuels salarié-e-s sont, eux aussi, spécialement concernés. Car les prélèvements sur leurs salaires pour la prévoyance-vieillesse doivent être acceptables et investis de manière efficiente. Pour 90% des salarié-e-s, un renforcement de l'AVS en vaut la peine.

Giorgio Tuti aura présidé le SEV pendant 14 ans. Il quittera la fonction le 31 janvier. Tu as des questions pour le SEV? Ecris-nous à journal@sev-online.ch

JOURNÉE CLEAN RPV ZÜRICH

L'expérience prime sur l'appli

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

L'échange d'expériences sur le projet «Cleaning 4.0» était au centre de la journée Clean de la RPV Zürich le 14 janvier dernier. Le personnel de nettoyage a eu des discussions animées avec les responsables de projet CFF. En outre, le SEV a informé sur l'application de la Loi sur la durée du travail dans le domaine du nettoyage.

Daniel Purtschert a accueilli à la Rheinfelder Bierhalle, dans la vieille ville de Zurich, un petit groupe de personnel de nettoyage des CFF engagé. La journée Clean du SEV ayant dû être annulée à court terme l'année précédente à cause du coronavirus, les participants étaient d'autant plus contents de se rencontrer ce samedi afin d'échanger leurs points de vue. Pas étonnant que les deux discours des orateurs invités aient donné lieu à des discussions animées!

Le premier orateur était Simon Hofstetter, responsable de projet «Cleaning 4.0» aux CFF. En automne 2020, les CFF ont introduit ce qu'ils ont appelé le «nettoyage axé sur les besoins» (cf. Journal SEV 9/20). Cela signifie que l'on tente d'organiser le nettoyage des trains, devenu de plus en plus complexe, de telle manière que le plus urgent soit toujours effectué en premier lieu. Si le temps ne suffit pas pour tout nettoyer, une appli (TCA) sur le smartphone aide à fixer les

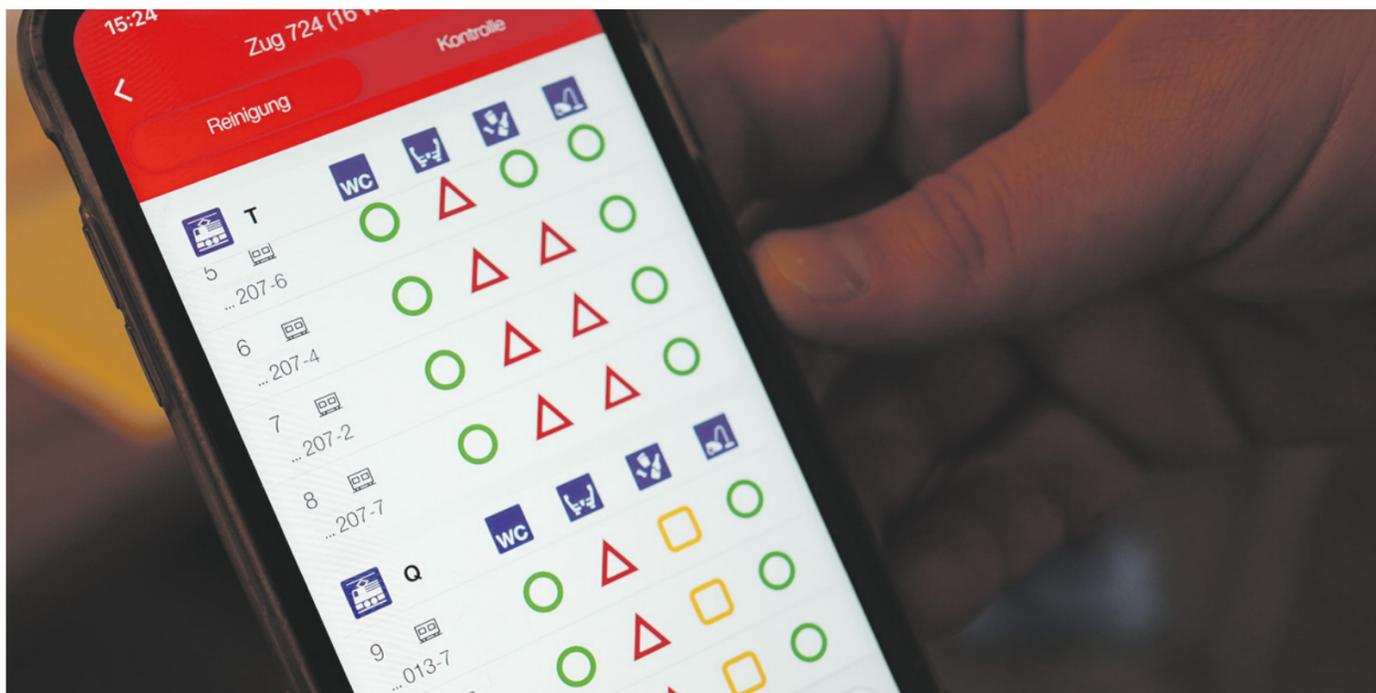
priorités. La TCA montre avec un système de feux rouges ou verts ce qui a déjà été nettoyé et ce qui doit encore l'être. Si par exemple les poubelles ne sont pas complètement vidées au moment où le train doit partir, l'équipe de la prochaine gare le voit et peut continuer le travail. «La TCA apporte une aide précieuse mais ne permet pas de faire des miracles», a expliqué Simon Hofstetter. «Vos expériences ainsi que les retours de la clientèle sont également importants.» L'appli est nourrie en premier lieu d'informations enregistrées par des personnes mais elle prend aussi en compte des calculs établis sur la base de statistiques. Ces calculs automatiques ne correspondent pas toujours à 100% à la réalité. Simon Hofstetter s'est montré ouvert et a salué le fait que le personnel s'investisse pour faire des propositions d'amélioration. Certaines améliorations ont d'ailleurs pu être introduites dans l'appli depuis le début de son utilisation il y a deux bonnes années, grâce aux propositions du personnel de nettoyage. L'objectif des CFF est que, si possible, la plupart des tâches à effectuer par voie numérique par le personnel de nettoyage soient faites via la TCA.

«Bien souvent, nous avons trop peu de temps pour faire notre travail et l'appli ne nous aide alors pas beaucoup», a déploré un participant à la journée Clean. «Dans ce cas vous devez vous adresser à votre chef de team», a répondu Simon Hofstetter, et d'ajouter: «On peut parfois laisser de côté quelques coins sales et au lieu de cela net-

toyer en priorité les sièges. Votre expérience et le bon sens comptent plus que les prescriptions de l'appli.» Un autre participant a demandé si les CFF pouvaient contrôler grâce à l'appli si quelqu'un travaillait bien ou non? «Non, nous ne voulons pas d'un système qui encourage la compétition entre les travailleurs. Bien que cela soit techniquement possible», a souligné Simon Hofstetter des CFF.

Dans la deuxième partie de la journée, le secrétaire syndical SEV René Zürcher a donné des renseignements sur la Loi sur la durée du travail (LDT), qui s'applique bien sûr aussi au personnel Clean. «Ici nos chefs et les répartiteurs auraient aussi de quoi apprendre», a affirmé Daniel Purtschert à l'orateur. On a tout de suite remarqué que l'application de la LDT au quotidien concernait pratiquement tout le monde dans la salle. A peine René Zürcher a-t-il commencé ses explications qu'il a été bombardé de questions sur des cas concrets. Il considère qu'il est très important que tout le monde connaisse le contenu de la LDT. Elle doit veiller à la sécurité, à la protection de la santé et à une bonne qualité de vie pour chacun, a affirmé René Zürcher: «Si elle n'est pas respectée cela peut déboucher sur des accidents mortels. Les travailleurs sont co-responsables pour le respect de la LDT.»

Les participants ont décidé de reconduire cette réunion l'année prochaine. Cette journée sera ouverte à toute la Suisse et se déroulera le 14 janvier 2024.



La TCA est un moyen important et utile dans le travail quotidien, mais il ne remplace pas l'expérience du personnel de nettoyage.



Un comité vaudois, composé de syndicats, partis et associations veut un **salairé minimum cantonal**. Le SEV s'y engage également. Les exemples de salaires minimaux montrent qu'il s'agit d'un outil efficace de lutte contre les bas salaires, l'exploitation éhontée des travailleuses et travailleurs pauvres, le dumping salarial et les discriminations salariales à l'égard des femmes. Le **projet vaudois** consiste en deux textes : l'un constitutionnel, pour ancrer le principe d'un salaire minimum dans la constitution ; l'autre législatif, visant à introduire un **salairé minimum légal cantonal à 23fr./heure**, indexé sur le coût de la vie dès le premier janvier de cette année.

Le contre-projet à l'Initiative pour les glaciers renforce l'indépendance énergétique de la Suisse, favorise la protection du climat, les entreprises innovantes et les énergies renouvelables. Tous les partis, sauf l'UDC, se sont prononcés en faveur de ces objectifs au Parlement. «Maintenant, avec le référendum qui a abouti, l'UDC se met en travers des engagements et des intérêts de la Suisse», critique notamment la fondation suisse pour l'énergie. **«L'attitude de l'UDC est irresponsable», commente l'Initiative pour les glaciers.**

AVENIR DU TRAFIC MARCHANDISES PAR RAIL

Le trafic par wagons isolés a besoin d'un coup de pouce

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

En novembre, le Conseil fédéral a mis en consultation deux variantes pour l'avenir du trafic marchandises par rail : la variante 1 propose aux prestataires du trafic par wagons isolés (TWI) des indemnités mais pas la variante 2. Nous avons demandé à CFF Cargo ce que seraient les répercussions, par exemple dans la région Thoune.

Afin de bien comprendre la situation actuelle dans le team Cargo de Thoune, nous faisons d'abord une rétrospective avec Urs Reber, chef Production de la région Centre de Cargo et Beat Aeschlimann, chef du team Cargo Berne/Thoune : « CFF Cargo a dû laisser beaucoup de plumes dans l'Oberland bernois ces dernières années », regrette Urs Reber. Il y a 25 ans, l'ancienne zone de manoeuvre de Thoune comptait entre 50 et 60 collaborateurs CFF qui incluaient aussi des contrôleurs du matériel roulant et des visiteurs. En plus des mises à disposition des wagons, il fallait s'occuper régulièrement des trains traversant les Alpes qu'on devait renforcer par des locs supplémentaires. Mais à l'époque il y avait, en plus, du personnel du BLS qui contribuait au TWI dans l'Oberland bernois. A la mi 2001, CFF Cargo a repris le TWI dans toute la Suisse. Dans les premières années, des investissements ont été effectués pour son exploitation. La quantité des achats a été régulièrement examinée et la production dans l'Oberland bernois successivement transformée en production propre.

Points de desserte supprimés

Dans le cadre de l'examen des points de desserte, leur nombre a été sensiblement réduit dans toute la Suisse (cf. encadré). Ceci a bien sûr amené une diminution de la clientèle du TWI. Dans les vallées du Simmental et du Kandertal, il n'y a aujourd'hui plus de points de desserte fixes. Pour les points de desserte Lattigen/Eifeld (dans le bas Simmental) et Frutigen (Kandertal), des solutions ont pu être



Jürg Schüpbach monte sur une locomotive de ligne pour aller chercher un wagon de gypse à Leissigbad avec un mécanicien de locs B 100.

trouvées avec les clients concernés. Le team Cargo de Thoune compte aujourd'hui encore 11 collaborateurs qui roulent jusqu'à Interlaken, Frutigen, Lattigen/Eifeld, Brenzikofen ou Rubigen et travaillent de plus en plus fréquemment avec les deux douzaines de collègues du team de Berne. « A Thoune, nous roulons parfois loin pour peu de chargement et à Berne, c'est le contraire », explique Beat Aeschlimann, qui dirige les deux teams depuis leur mise en commun en 2016. La réduction du TWI dans l'Oberland bernois s'explique selon Urs Reber par le fait que les clients importants et l'industrie ont beaucoup diminué, et les petites et moyennes entreprises n'ont besoin que de peu de wagons chaque semaine. Et plus les trajets se rallongent, moins l'exercice est rentable. Récemment, une loc a roulé après Zweisimmen juste pour amener et rechercher deux wagons, ceci a pris trois heures. Ainsi ces transports n'étaient plus rentables et il a fallu y renoncer.

Moins de points desservis

Le réseau de base du trafic par wagons systématique comprend aujourd'hui quelque 150 points de desserte avec une offre régulière pour la clientèle. Parce que CFF Cargo en supporte le risque d'exploitation et qu'en principe depuis 2016, elle doit exploiter le trafic par wagons isolés (TWI) de manière rentable, le rendement de ces points de desserte a été examiné à plusieurs reprises ces dernières années, en accord avec la clientèle et les autorités politiques. Depuis 2011, parmi les 323 points de desserte alors exploités sur le réseau de base, plus de la moitié ont ainsi été fermés.

«Cependant la fermeture d'un point de desserte ne signifie pas automatiquement que les marchandises

seront transportées par la route», explique Miriam Wassmer, responsable de la Communication chez CFF Cargo. « Il est possible de se rabattre sur un autre point de desserte ou de trouver une solution client à l'endroit habituel. » Aujourd'hui, à côté du réseau de base on compte environ 130 sites proposant des solutions clients. CFF Cargo examine la situation avec les clients chaque année. En 2011, il y avait encore dans toute la Suisse 200 points de desserte supplémentaires, mais ce nombre également a baissé. « L'essentiel n'est pas le nombre de points de desserte mais la quantité de marchandises transportées et la répartition modale », poursuit Miriam Wassmer. « En unissant les transports et avec une utilisation

efficace des points de desserte, nous avons réussi ces dernières années à conserver la grande partie des marchandises sur le rail. Malgré tout, nous avons perdu des parts de marché au profit de la route. Mais ceci est plutôt le résultat de la compétitivité du rail dans le marché libéralisé et du recul de la production des marchandises industrielles lourdes en Suisse. » « Il est évident que le marché libéralisé échoue dans le trafic marchandises », constate le secrétaire syndical SEV Philipp Hadorn. « Mais il est aussi clair que le démantèlement du réseau remet finalement en question tout le système TWI. CFF Cargo l'a dit elle-même lors de plusieurs projets de démantèlement et a malgré tout continué à démanteler. »

CFF Cargo a trouvé des solutions avec divers clients en 2018 en organisant des créneaux de dessertes à heures fixes pour les transports occasionnels. Citons par exemple les com-

bustibles qui, toutes les deux semaines, arrivent à Thoune dans des trains complets ou par TWI puis sont livrés en petits groupes de wagons aux clients vers Interlaken Ouest ou Brenzikofen. A Frutigen aussi, à Lattigen/Eifeld et à Wichtrach, les clients peuvent recevoir leurs livraisons. La clientèle annonce ces transports afin que l'on puisse les coordonner dans les créneaux horaires. Ainsi CFF Cargo peut planifier les transports et les réunir. Il y a encore des transports de bois à Steffisburg mais toutefois moins qu'auparavant. « Après une tempête ou une épidémie d'insectes on aurait sûrement plus de demandes pour des points de desserte supplémentaires pour le bois », dit Urs Reber. « Après Lothar à fin 1999, nous avons pendant

un temps circulé deux fois par jour avec des trains complets chargés de bois de Zweisimmen à Thoune. »

La variante 2 signifie la fin du TWI

Quelles seraient les répercussions des variantes 1 et 2 proposées par le Conseil fédéral sur le TWI dans la région de Thoune ? La variante 1 prévoit des indemnités pour les prestataires de TWI mais pas la variante 2. En outre, les deux variantes comprennent un bonus de transbordement pour la clientèle ainsi que des fonds pour l'attelage automatique numérique, pour les appareils de transbordement des marchandises et pour la navigation sur le Rhin.

Etant donné que les CFF veulent exprimer leur position en détails sur les variantes dans le cadre de la réponse à la consultation, Urs Reber préfère ne pas faire de déclaration. En ce qui concerne les conséquences de la variante 2, il mentionne le communiqué de presse du 2 novembre sur le lancement de la consultation : à moyen terme il faudrait compter avec la fermeture du TWI et une perte de parts de marché de 15% pour le rail dans le trafic marchandises intérieur, écrit le Conseil fédéral qui poursuit : « Une bonne offre ferroviaire ne serait disponible que là où les volumes de transports sont de taille, donc dans les zones urbaines. »

La région de Thoune n'est pas une zone urbaine. Là, les grands volumes de transport pour le rail ne proviennent que de l'armée (par exemple pour les carburants) et de l'industrie du ciment (par exemple pour le transport du gypse).

La variante 1 représente pour Urs Reber une chance pour le TWI tout en précisant : « A l'avenir aussi, il faudra absolument pouvoir répondre de manière flexible aux besoins de la clientèle et proposer des solutions de bonne qualité. »

Une chance pour le trafic de wagons isolés

Commentaire de Philipp Hadorn, secrétaire syndical SEV, en charge du dossier Cargo. La région Thoune est un très bon exemple des traces que peuvent laisser les mesures de démantèlement encore des années plus tard : baisse de volumes, réduction de l'offre, transfert du trafic sur la route... Est-ce le fruit des exigences politiques ? Une conséquence de la double fonction d'Andreas Meyer en tant que CEO des CFF et président du CA Cargo ? Des dérives de visions à court terme de la clientèle et d'une mentalité de « radin c'est malin » ?

Lors de la révision totale de la Loi sur le transport des marchandises 2014/2015, le SEV s'est engagé pour conserver des bases viables pour le trafic par wagons isolés (TWI), cependant nos avertissements n'ont pas été entendus. Notre protestation contre les coupes drastiques dans le contexte de TWC 2017 a eu bon écho mais elle est restée lettre morte. Le spectre de l'ancienne cheffe du DETEC Doris Leuthard et d'Andreas

Meyer, ancien CEO CFF a poussé CFF Cargo sur une voie de garage avec sa politique de concurrence. Tel un mantra, l'ancien management de CFF Cargo a alors soutenu cette vaine stratégie, a renoncé aux modes de transport complexes et moins rentables et a appliqué maintes réorganisations les unes après les autres. La conséquence ? Une diminution du transport, des pertes à répétition et une érosion du personnel, avec la perte de savoir-faire que cela implique. Aujourd'hui les responsables des CFF et de CFF Cargo et le Conseil fédéral sont configurés : ils proposent une extension du TWI. Son importance pour le système a été relevée suite aux expériences faites durant la crise. Il faut maintenant avoir le courage d'ancrer dans la législation des objectifs de transfert du trafic clairs, afin que le trafic marchandises obtienne enfin une marche sur le podium du service public car il la mérite. Un poste chez CFF Cargo a encore un bon potentiel d'avenir...

PRÉSIDENT DU SEV

Ciao e grazie Giorgio!

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Giorgio Tuti termine son mandat de président au SEV le 31 janvier. Après ses adieux au Congrès du SEV en octobre, il tourne une page d'un engagement professionnel pour le SEV de plus de 25 ans, dont 14 comme président. L'occasion de jeter avec lui un regard sur cette période si riche en bons et moins bons souvenirs.

En ce 12 janvier, au moment de replonger dans ces 25 ans dans l'appareil professionnel du SEV, son bureau est déjà bien vide. La tête est elle encore remplie d'anecdotes heureuses, mais aussi de déceptions.

A l'heure du bilan, on a tout de même envie de connaître le meilleur des souvenirs. «Il y en a vraiment beaucoup, mais la mobilisation des employé-e-s des CFF à la Schützenmatte de Berne pour obtenir de la Confédération 1,148 milliard pour assainir la Caisse de pensions des CFF. Il y avait environ 10 000 personnes en automne 2009! Leur détermination, leur engagement et leur mobilisation m'ont marqué. Ils et elles se sont mobilisé-e-s et ont obtenu un résultat extraordinaire! Parmi les autres sources de satisfaction, il y a aussi le développement de la politique contractuelle depuis la première CCT CFF / CFF Cargo de 2001. Nos plus de 70 CCT sont solides et de bonne qualité et nous pouvons en être fiers. Les transports publics sont une branche bien protégée et cela est dû à l'engagement syndical de chacun-e de nos membres.»

Ce partenariat social, même s'il est globalement bon, a évolué ces 20 dernières années. Pour Giorgio, on a constaté de plus en plus l'émergence de CEO, par opposition aux directeurs: «Aux CFF, Andreas Meyer était un CEO. Il incarnait ce type de profils déconnectés des cheminot-e-s. Nous avons encore toutes et tous en tête le projet d'économies RailFit. L'écoute du personnel est encore plus importante aujourd'hui où les transports publics doivent affronter un changement générationnel important avec le départ des baby-boomers à la retraite. Pour proposer des conditions de travail attractives, il est impératif de tendre l'oreille vers les revendications du personnel qui fait tourner la machine chaque jour. Ecouter les employé-e-s, c'est leur faire confiance, les valoriser. C'est avec eux que les transports publics se développeront. C'est donc dans l'intérêt des entreprises.»

Luttes historiques

Après cette digression, le regard de Giorgio s'illumine en repensant à certaines grèves historiques de travailleurs et travailleuses. «Au Tessin, celles des Officine en 2008 et de la Navigation en 2017 sont deux moments incroyables dans la défense des emplois et du tissu économique de la région. Aux tpg, les deux grèves de 2014 et 2022 resteront également



Giorgio Tuti est un excellent orateur, notamment comme ici lors du Congrès 2019, celui des 100 ans du SEV.

gravées à jamais dans ma mémoire. Nous n'avons jamais cherché à faire la grève pour faire la grève, mais avons utilisé ce moyen de lutte légitime lorsque tous les autres moyens avaient été épuisés. Chaque fois, cela nous a permis d'obtenir gain de cause!»

Les succès politiques

Comme on le sait, le SEV est très actif dans la politique des transports afin d'influencer les conditions cadres régissant les conditions de travail et d'engagement des travailleurs et travailleuses ou les emplois de la branche. Ainsi, durant plus de 14 années de présidence, Giorgio Tuti a oeuvré sans relâche pour empêcher, par exemple, une séparation de la concession des grandes lignes en Suisse. «Dans ce dossier, le SEV s'est accroché à ce credo: la concurrence dans le trafic grandes lignes ne peut que conduire à des situations de dumping si des opérateurs viennent exercer une pression sur les coûts avec des offres au rabais. Les tensions entre BLS et les CFF il y a quelques années auraient pu conduire à un désastre. Par notre travail de lobbying, nous avons joué notre rôle de défense des emplois de qualité.»

Toujours prêt à prendre un mégaphone, Giorgio Tuti a le regard qui brille lorsqu'il repense aux banderoles déployées contre Flixbus qui a tenté de concurrencer le rail suisse par des lignes internationales où l'in-

terdiction de cabotage n'était pas respectée. «Ensuite, l'Office fédéral des transports a fait des essais de concession grandes lignes par des bus avant de modifier sa stratégie sur les transports publics établie en 2014. Dans la nouvelle mouture de 2019, la concurrence avait disparu. Nos critiques avaient été entendues. Nous devons aussi mettre en avant la large acceptation du Financement et aménagement de l'infrastructure ferroviaire, FAIF. Par ce biais, des moyens financiers sont à disposition pour le développement du rail et des emplois.»

Les pires souvenirs

Si les bons souvenirs et les succès sont légion, Giorgio a aussi connu des moments douloureux durant ces 25 ans. Parmi les plus sombres, il n'hésite pas longtemps: «Le décès du président Pierre-Alain Gentil en 2008 des suites d'une maladie très courte était inattendu.

Nous nous sommes quittés pour les vacances d'été 2008 et nous ne nous sommes jamais revus. Ce fut très rapide. Cela a laissé un vide et engendré une immense tristesse. Il a fallu rebondir dans une période très difficile. J'ai alors assuré l'intérim avec le soutien de Barbara Spalinger qui est restée vice-présidente malgré sa décision de s'en retirer, de Manuel Avallone qui venait d'être élu vice-président et du chef des Finances Ruedi Hediger.»

En politique sociale, la hausse de

l'âge de la retraite des femmes de 64 à 65 ans par le biais d'AVS 21, le refus d'AVSplus ou la diminution générale des retraites en raison notamment des chutes du 2e pilier lui laissent un goût amer. «Maintenant, nous devons mettre notre énergie pour obtenir la 13e rente AVS.»

L'actualité récente a aussi été marquée par les années Covid qui n'ont pas eu que du mauvais, d'après Giorgio Tuti, car elles ont nécessité une transformation des méthodes de travail: «Je retiens notamment que nous nous sommes engagés pour des salaires payés à 100%, avons tout mis en oeuvre pour éviter les suppressions d'emplois, avons exigé des employeurs qu'elles protègent la santé des travailleurs et travailleuses et avons tout fait pour que les entreprises bénéficient d'aides financières. Je pense que nos efforts ont été globalement récompensés, dans l'intérêt de toute la branche.»

«Il était temps d'arrêter»

Au moment de quitter le SEV, ce n'est pas sans fierté qu'il se remémore encore le centenaire du SEV en 2019 avec son bus exposition. «C'est un symbole fort car nous sommes allés à la rencontre des membres, à l'image de ce que nous sommes. Une organisation syndicale ancrée dans les entreprises avec des sections proches des travailleurs et des travailleuses. Elles font remonter leurs besoins auprès de l'appareil professionnel du SEV et des employeurs.»

C'est bien cette proximité avec les membres qui lui manquera le plus, «ces assemblées où j'ai toujours aimé me rendre pour discuter ouvertement des soucis de la place de travail.

Comme secrétaire syndical, j'aimais établir des cahiers de revendications avec eux et aller négocier avec l'entreprise avec une délégation de militant-e-s. Il n'y a rien de plus beau que la joie sur le visage des employé-e-s qui se sont engagés et ont obtenu un résultat qui les satisfait.»

Malgré la richesse de ces expériences, il était temps de tourner la page. «Si l'on regarde la durée des mandats des présidents du SEV, seuls deux d'entre eux ont fait plus long que moi. La plupart faisait une dizaine d'années. Avec 14 ans, j'ai donc fait mon temps. C'est lorsqu'on arrête que l'on mesure la pression que l'on avait. Et avec l'arrivée des smartphones, on est toujours connectés, ce qui rend la fonction encore plus fatigante. Et je n'étais pas très discipliné lorsqu'il s'agissait de séparer vie privée et vie professionnelle.

J'ai donné tout ce que je pouvais, maintenant je pars avec la conscience tranquille car le SEV est solide. Nous avons réalisé une année 2022 très bonne d'un point de vue des nouvelles adhésions. Cela offre de belles perspectives.»

Président européen

Même s'il quitte la présidence du SEV, il reste membre de notre organisation, évidemment. Il poursuivra encore son mandat de président de la section ferroviaire de l'ETF et du dialogue social européen.

Pour le reste, il compte profiter de ce temps pour sa vie privée et restera ouvert aux nouveautés qui se présenteront à lui. Un dernier mot? «Un grand merci à tous les membres, à l'ensemble du personnel du SEV pour ces magnifiques années!»

NÉGOCIATIONS SALARIALES 2022

Hausses substantielles grâce au SEV

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Les négociations salariales de 2022 sont presque terminées partout avec des résultats qui se laissent regarder. Le SEV a pu obtenir des augmentations d'au moins 3%. Dans certaines entreprises où la mobilisation a été particulièrement forte, le résultat a été encore meilleur. Christian Fankhauser, vice-président SEV, et les secrétaires syndicaux dressent le bilan des négociations 2022.

L'inflation a été nulle, voire négative pendant des années. On connaît la situation de 2022 avec une hausse démesurée des denrées de base, de l'énergie et l'habituelle augmentation des primes-maladies.

Christian Fankhauser, avec au moins 3% de hausse dans les transports publics, le SEV obtient une hausse moyenne positive, non ?

Les négociations de cet automne qui ne se sont pas encore achevées dans certaines entreprises étaient les premières depuis longtemps sur les questions de l'inflation. Nous pouvons globalement être satisfaits car avec une hausse d'au moins 3%, on est très proche de la hausse du coût de la vie. Ces hausses sont dues en

grande partie aux montants octroyés par les entreprises pour contrer l'inflation par le biais de hausses générales, des primes ou pour nourrir les systèmes salariaux avec des hausses automatiques ou partiellement automatiques. Cela souligne leur importance. Dans certains modèles, nous devons néanmoins essayer d'y voir plus clair, car la transparence n'est pas toujours garantie.

Par ailleurs, dans certaines entreprises, les plafonds des plages salariales ont été augmentés offrant ainsi une hausse durable aux progressions automatiques.

Dans certaines entreprises, les hausses avoisinaient les 5%, voire même presque 7% à la Navigation sur le lac des Quatre-Cantons pour certains employés. Comment analyses-tu ces résultats exceptionnels ?

Il y a sûrement une corrélation entre les entreprises où la mobilisation a été forte et le niveau du résultat des négociations salariales. Parfois, les mobilisations ne concernaient pas forcément le salaire, mais elles ont permis de créer un rapport de force favorable à un bon résultat de négociations. On peut citer notamment les Transports publics fribourgeois où les 12 derniers mois ont été marqués par des tensions en lien avec les négociations CCT et les Transports lausannois où les attaques contre le



Aliments de base, primes d'assurance, frais d'électricité : tout augmente ! Grâce à la mobilisation

système d'aménagement de temps de travail chez les conductrices et conducteurs (ATT) ont engendré la mobilisation du personnel roulant, qui s'est syndiqué en masse et s'est mobilisé.

Il y a ensuite le cas de la navigation sur le Lac des Quatre-Cantons où l'entreprise a revalorisé les salaires de près de 6,8% par divers leviers, notamment parce qu'elle a réalisé une année exceptionnelle d'un point de vue de la fréquentation et qu'elle peine à recruter du personnel.

Parmi les entreprises qui n'ont pas encore donné ou qui donnent peu, certaines évoquent le veto des cantons. Sont-elles réellement pieds et poings liés ?

Certaines entreprises se cachent derrière la politique des cantons qui veulent effectivement limiter la hausse des dépenses liées aux subventions du trafic régional des personnes. Cela ne signifie pas que ces cantons interdisent aux entreprises de transports d'accorder une compensation du renchérissement. Il est possible aux entreprises de respecter ces limites financières cantonales sans en faire payer le prix aux employé-e-s, dont les dépenses mensuelles grimpent en flèche ces derniers mois. Il ne faut d'ailleurs pas oublier que les primes maladie ne font qu'augmenter depuis plus de 20 ans et que cette hausse n'est pas prise en compte dans le

calcul de l'Indice des prix à la consommation (IPC).

Certaines CCT prévoient d'ailleurs d'ajuster une hausse automatique des salaires à l'IPC...

Certaines CCT prévoient en effet ce mécanisme. Il n'est par contre pas absolu car bien souvent la CCT précise qu'il faut tenir compte de la situation économique de l'entreprise. N'empêche que dans deux situations l'an dernier, nous avons pu obtenir gain de cause auprès d'offices de conciliation, à Genève face aux tpg, et à Lausanne face aux tl.

Pour le pouvoir d'achat de nos membres, il est indéniable que de tels mécanismes automatiques offrent une sécurité économique non négligeable.

D'un autre côté, en cas d'automatisme, il n'y a pas de négociations et donc d'implication du personnel pour ses conditions de travail et d'engagement, ce qui va à l'encontre de ce que nous prônons, la participation des employé-e-s.

Il y a un autre modèle intéressant, celui prévu par la CCT SOB. Si aucun accord n'est trouvé après avoir utilisé tous les moyens de discussions possibles, y compris le tribunal arbitral, alors cela implique la levée de l'obligation de paix du travail, soit la possibilité d'actionner la grève comme moyen de lutte.

TESSIN ET SUISSE ALÉMANIQUE

De beaux succès ailleurs aussi

Chantal Fischer et Veronica Galster
journal@sev-online.ch

Les résultats au Tessin et en Suisse alémanique se laissent aussi regarder. Petit tour d'horizon.

Dans la plupart des entreprises de transport en Suisse allemande, le SEV a pu parvenir à un résultat suite aux négociations salariales. Les discussions ont été partout très intensives. Ceci peut être imputé en particulier au renchérissement important et aux revendications présentées en conséquence par le SEV, qui contenaient en général une pleine compensation du renché-

rissement, une hausse réelle des salaires et les moyens nécessaires pour les augmentations liées aux systèmes salariaux.

Les résultats sont tout à fait honorables: même si la pleine compensation du renchérissement n'a pas pu être obtenue partout, le SEV et les entreprises ont pu se mettre d'accord sur de bonnes solutions pour les travailleuses et travailleurs. Notons en particulier que les primes uniques font souvent partie des résultats obtenus. Elles sont les mal-aimées du SEV car elles ne sont pas durables. Toutefois les divers retours des entreprises démontrent que ces primes sont appréciées par le personnel.

En comparaison avec les entreprises d'autres

branches, on peut dire que les résultats des négociations salariales dans le domaine des transports sont bons. Parmi les raisons, citons le taux d'organisation élevé qui octroie au SEV une position forte dans les négociations.

Récapitulation des principaux résultats

BLS: après quatre rondes de négociations, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur des mesures salariales d'un montant correspondant à 3,2% de la masse salariale. Ceci comprend une augmentation générale des salaires de 2%, 0,3% sous forme de prime unique et 0,9% pour le système salarial BLS. Les négociations avec BLS Navigation ne sont pas encore terminées.

SGV: à la Compagnie de navigation du lac des Quatre-Cantons, le SEV a pu obtenir le résultat maximal de 6,8%. Ce succès – comme l'a déjà expliqué le vice-président SEV Christian Fankhauser dans l'interview ci-dessus – a très probablement été le fruit des excellents résultats des mois d'été 2022. Le Conseil d'administration SGV s'est montré prêt à répercuter une partie des bénéfices sur le personnel. Le résultat se compose des augmentations individuelles et des promotions pour un total d'1%, de la pleine compensation du renchérissement (base septembre: 3,3%) et d'une prime de 1800 fr. au pro rata du taux d'occupation (2,5%).

Zentralbahn: après des débuts difficiles, les partenaires sociaux ont pu finalement se mettre

d'accord sur un résultat satisfaisant. Toutes les plages salariales des employés soumis à la CCT sont relevées de 3,2%. Tout le personnel reçoit une augmentation générale des salaires de 1,8% et pour les augmentations individuelles, 1% de la masse salariale est prévu. En outre l'entreprise augmente de 0,5% la contribution de l'employeur à la caisse de pensions.

STI: le partenariat social avec les transports de la ville de Thoune est actuellement difficile. Le résultat des négociations est moindre. Le personnel reçoit une compensation du renchérissement sous forme d'une augmentation générale des salaires de 1,2%. Pour les progressions salariales, 1,2% sont engagés. Un conflit subsiste entre les partenaires sociaux, il faudra pouvoir le résoudre durant les semaines à venir.

Thurbo: les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur des augmentations salariales de 3,3% au total (1,8% d'augmentation générale, 1,5% d'augmentations individuelles). En outre le plafond des plages salariales est progressivement relevé de 2,35% et une prime unique est versée à tout le personnel.

SOB: après d'après négociations, les syndicats ont pu convaincre le SOB d'octroyer à son personnel des mesures salariales de 3,35% composées de 2% d'augmentation des salaires et d'une prime unique de 1300 fr. Les plages salariales également sont relevées (valeur maximale de 3%, valeur minimale de 1,5%).

NÉGOS SALARIALES DES ETC

Excellents résultats en Romandie

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Petit tour d'horizon des négociations terminées ou en cours dans les entreprises romandes dans les secteurs des bus, du rail, de la navigation et à l'aéroport de Genève.

Fribourg

TPF – Les salaires de tout le personnel des Transports publics fribourgeois au bénéfice de la CCT est augmenté de 2000 francs par année et versé mensuellement sur les salaires dès le mois de janvier 2023. Les collègues syndiqué-e-s avaient encore à se prononcer sur le résultat de la négociation du 5 décembre jugé bon par le comité. Le dépouillement des résultats s'est déroulé le 15 décembre. Avec un taux de participation de 65%, c'est un véritable plébiscite pour l'accord. Il a été accepté par 96.6% des votant-e-s. Près de 3% ont dit non. La délégation du SEV est satisfaite de ce résultat et remercie les votants qui, par ce vote positif, ont exprimé leur confiance envers les représentants du SEV. Ceci est le résultat d'une mobilisation constante des collègues qui, comme le 23 novembre dernier, étaient plus de 150 présents à l'assemblée générale de la section (cf. *Journal SEV*, no 15/2022).

Genève

Les Mouettes – Pour l'IPC, 3,9% minimum d'augmentation. 5% après 5 ans d'ancienneté, 6% après 6 ans d'ancienneté. Tout cela en plus de 2% selon les mécanismes salariaux.

Sous-traitants TPG – Une demande d'ouverture de négociations salariales a été faite en fin d'année. Les revendications suivent les demandes de l'USS d'une augmentation générale de 5%. Le SEV est en attente d'un retour du groupement des entreprises sous-traitantes des tpg (GEST).

Jura

CJ – Après 3 rondes de négociations, le SEV obtenu 2.1% pour l'IPC - grâce à la mobilisation de la base - ainsi que la garantie du système CCT qui représente 1.2%. Total de l'augmentation de la masse salariale pour les salariés des Chemin de fer du Jura (CJ) : 3,3%.

Neuchâtel

TransN (ex TRN et TN) – Avec un indice de référence IPC 2010 de la grille salariale de la CCT-E, en 2022, la pleine compensation représente 2.7%. Résultats obtenus : 2,2% d'augmentation IPC pour toute et tous. L'augmentation selon la CCT-E est accordée à toutes et tous les ayants droit, cela représente 1.5% de la masse salariale. Total d'augmentation de la masse salariale : 3,7%.

Vaud

MBC – Le 5 décembre, une délégation remettait à la direction une pétition signées par 162 collègues pour une indexation générale à 3% aux transports publics de la Région Morges Bière Cossonay. Une séance de négociation a eu lieu avec la direction le 26 janvier - en dehors du délai rédactionnel. Nous vous informerons dans le prochain numéro des résultats de cette rencontre.

MOB – 2,5% d'augmentation pour toutes et tous, ainsi que le passage dans les échelons et une compensation de 492' pour les tours « travaux » annulés à moins de 24h. Reste la problématique de l'application de ces 2,5% sur les classes A et B de la grille salariale qui sera discutée en février avec la direction de la Compagnie du Chemin de Fer Montreux Oberland Bernois.

NStCM et TPN – L'IPC devrait être compensé pour 2021 et 2022. Le SEV est toujours en discussions avec les directions du Chemin de fer Nyon-St-Cergue-Morez et des Transports publics nyonnais.

TL – 5,05 % d'augmentation de salaire pour les employé-e-s des Transports publics de la région lausannoise à partir du 1er janvier 2023. Le résultat obtenu (cf. *Journal SEV*, no 15/2022) comprend les 2.8% d'inflation avec effet rétroactif au 1er septembre 2022, le 0.75% déjà accordé au 1er janvier 2022 et le 1.5% du système salarial. Un très bon résultat dû à une représentativité et une syndicalisation en forte progression en 2022 et à la force de mobilisation du personnel derrière sa délégation. C'est cela qui a permis d'arriver à un tel accord entre le personnel syndiqué et la direction.

TPC – Les partenaires sociaux, syndicat et direction, sont en pleine négociation de la CCT des Transports publics du Chablais. Le SEV a demandé que l'inflation soit prise en compte dans la proposition de nouvelle grille salariale, ce qui a été fait à hauteur de 2,5%. Cette grille et le reste de la CCT seront présentés aux collègues des TPC à la fin des négociations, vraisemblablement en mars. Les

membres seront appelés à voter sur la proposition de nouvelle CCT. En cas de refus du paquet CCT et inflation, cette dernière question devrait être rediscutée séparément.

Travys SA – Pour l'IPC, 2,8% d'augmentation générale des salaires pour toutes et tous. 1,7% d'augmentation pour 2/3 du personnel selon le système salarial.

VMCV – Pas de négociations salariales à la compagnie de transports publics de Vevey-Montreux-Chillon-Villeneuve car la CCT a été renégociée et est entrée en vigueur au 1er septembre.

Valais

RegionAlps – Pas de négociations salariales puisque l'année 2022 a été consacrée aux négociations de la nouvelle CCT.

TMR – Négociations salariales toujours en cours. L'entreprise Transports de Martigny et Régions propose 1,7% pour l'inflation et 0,7% pour le passage dans les échelons. Une rencontre a eu lieu avec le président du Conseil d'administration le 24 janvier - en dehors du délai rédactionnel. Nous vous informerons dans le prochain numéro des résultats de cette rencontre.

Navigation

CGN – Augmentation selon le mécanisme CCT, 1,1%. 2.2% pour l'IPC, 0,8% de revalorisation salariale. Et 800 frs de prime unique pour tous les CDI et CDD. Soit un total général de la masse salariale en augmentation de 4,75% pour les salariés de la Compagnie Générale de Navigation sur le Lac Léman.

LNM – 1.5% pour toutes et tous et 1.5% supplémentaire pour le système CCT pour l'ensemble du personnel, y compris les employé-e-s étant plafonnés qui eux, reçoivent une prime équivalente au 1,5% (1183 frs. versés en janvier 2023). L'augmentation de la masse salariale pour les salariés de la Société de Navigation Lac de Neuchâtel / Morat se monte au total à 3%

Aéroport de Genève

Swissport CCT mensuel – Hausse générale des salaires de +2.7% (selon CCT - IPC du mois d'octobre 2021 à octobre 2022) ; la grille salariale sera adaptée à la hausse en intégrant une hausse de +3.2% selon les usages assistance au sol aux compagnies aériennes UASCA ; progression dans la nouvelle grille salariale selon CCT (échelon) s'applique en plus pour le personnel selon la CCT.

Swissport CCT horaire – Hausse générale des salaires de +3.2% (selon UASCA - IPC du mois d'août 2021 à août 2022) ; la grille salariale sera adaptée à la hausse en intégrant une hausse de +3.2% selon les UASCA ; progression dans la nouvelle grille salariale selon CCT (échelon) s'applique en plus pour le personnel selon la CCT.

Equans - Personnel CCT – Hausse générale des salaires et de la grille de +2,1%. Progression dans la grille salariale, en plus, pour le personnel qui n'est pas au maximum.

Vebego - Personnel CCT – Hausse générale des salaires et de la grille de +1,5% + mécanisme de l'échelon pour le personnel qui n'est pas au maximum. Pour la catégorie nettoyeur de cabine 1ère année : hausse générale des salaires et de la grille de +3,1% (cette augmentation correspond au salaire minimum genevois qui est indexé à l'inflation). Progression dans la grille salariale, en plus, pour le personnel qui n'est pas au maximum.

des collègues, les salaires aussi sont en hausse!

Si tu devais maintenant porter un regard sur l'avenir, comment imagines-tu les futures négociations salariales et contractuelles dans les entreprises de transport public?

Pour revenir sur ce lien entre la qualité des résultats et les mobilisations du personnel que nous avons observées, il est nécessaire de renforcer l'implication des employé-e-s dans les négociations. Il est impératif que le personnel ait encore davantage son mot à dire sur les revendications, qu'il soit informé de manière régulière et complète de l'état d'avancement des négociations, pour qu'il puisse déterminer à tout moment des actions à mettre en place pour influencer les négociations. Cette implication du personnel est notre marque de fabrique. D'ailleurs notre slogan «Tu décides» en est la preuve. Cela peut se traduire par exemple par des décisions plus fréquentes par le biais de votes numériques, sans rien enlever aux prérogatives des assemblées.

On peut d'ailleurs imaginer qu'un «non» à un résultat de négociation puisse s'accompagner d'une question subsidiaire demandant ce que la personne serait prête à faire pour inverser le rapport de force dans les négociations. Dire oui ou non, c'est important, dire ce qu'on est prêt à faire, c'est encore plus fort comme implication. C'est un ingrédient essentiel du succès.

RhB: les Chemins de fer rhétiques octroient à leur personnel au 1er avril une augmentation générale des salaires de 2,5%, ainsi que des augmentations individuelles de 1% selon système salarial. En outre, les salaires du personnel des locs sont relevés et le recul envers d'autres entreprises ferroviaires est un peu compensé, répondant ainsi à une vieille revendication du SEV.

Transports zurichois: tout d'abord le CA ZVV (zone tarifaire zurichoise) ne voulait octroyer au personnel qu'une augmentation de 1,9%, bien que le Conseil d'Etat zurichois ait promis au personnel du canton une augmentation de 3,5%. Après une intervention du SEV, le CA ZVV a fait marche arrière et a finalement octroyé 3%. Le personnel du Forchbahn, du SZU, des VZO et de la ZSG en profitent.

Au Tessin aussi, les résultats des négociations sont très corrects. Selon un sondage de Comparis et du KOF, le Tessin est la région de Suisse qui souffre le plus de l'inflation. Les résultats sont bons alors que les négociations furent difficiles: 2,5% pour la hausse du coût de la vie, ainsi que les moyens pour les échelons des systèmes salariaux des entreprises. Dans certaines, le SEV a pu encore trouver des accords pour des améliorations en faveur du personnel. Globalement, dans les transports publics tessinois, les accords sont meilleurs que dans d'autres secteurs grâce notamment au bon taux d'organisation. Pour le Lac Majeur, il n'y a pas encore d'accord.



Les questions de compensation de l'inflation ont mobilisé nos collègues, ici en mars aux TL.

ANGLE DROIT

Assurances sociales: les changements de 2023



Service juridique du SEV
journal@sev-online.ch

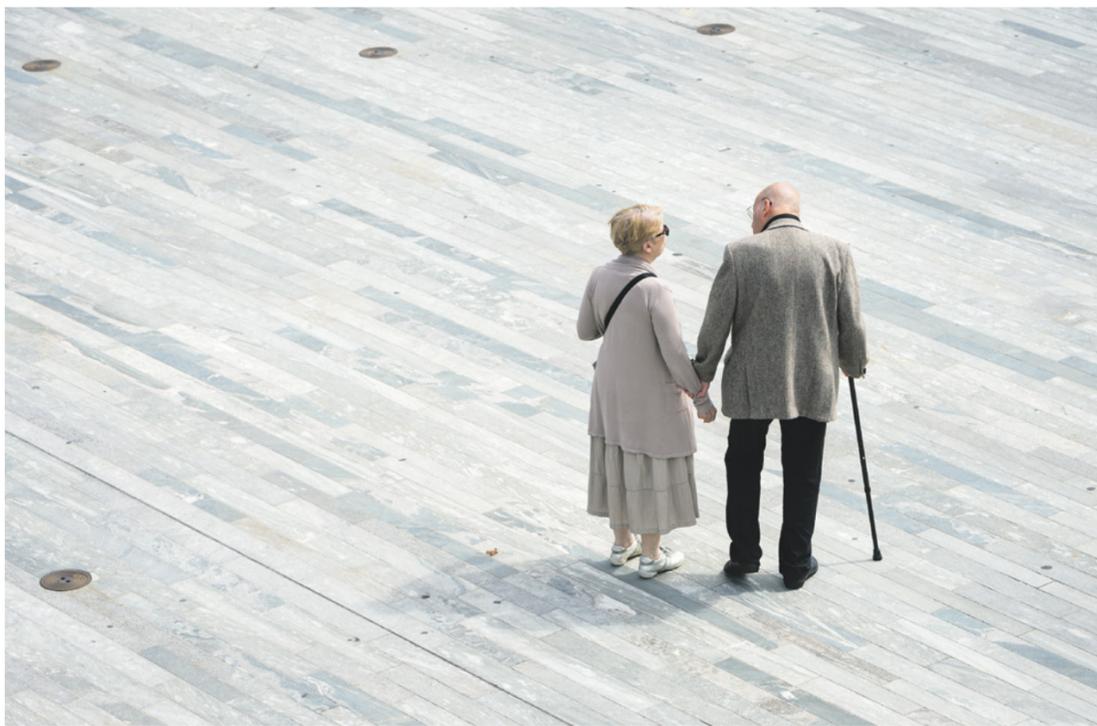
Outre la naissance du congé d'adoption et la disparition du pourcent de solidarité dans l'assurance-chômage, cette année est aussi celle d'autres adaptations importantes dans le domaine des assurances sociales. Comme chaque année, plusieurs nouvelles dispositions entrent en vigueur en 2023. Afin d'avoir une vue d'ensemble, le présent article résume les principaux changements, sur la base des informations disponibles à la mi-novembre 2022.

Les parents adoptifs qui exercent une activité lucrative ont droit dès le 1er janvier 2023 à un congé d'adoption de deux semaines, indemnisé par les allocations pour perte de gain (APG). L'enfant doit avoir moins de 4 ans au moment de l'accueil en vue de son adoption. Le congé d'adoption doit être pris dans les douze mois suivant l'accueil de l'enfant, soit en bloc de deux semaines soit sous forme de jours isolés (10 jours). S'il est pris sous forme de semaines, le parent touche sept indemnités journalières par semaine. S'il est pris sous forme de jours, le parent touche, pour chaque tranche de cinq jours de congé, deux indemnités journalières supplémentaires.

L'indemnité se monte à 80 % du revenu moyen réalisé avant l'accueil de l'enfant, mais au maximum à 220 francs par jour. Ce montant maximal est atteint à partir d'un salaire mensuel de 8250 francs. Seuls les parents adoptifs exerçant une activité lucrative peuvent bénéficier du congé. Ils doivent avoir été assurés à l'AVS durant les 9 mois qui précèdent l'accueil de l'enfant dans le ménage commun, avoir exercé une activité lucrative durant au moins 5 mois pendant cette période et être actifs à la date de l'accueil de l'enfant. Si seul l'un des deux parents remplit ces conditions, lui seul a droit au congé. Si les deux parents y ont droit, ils sont libres de choisir lequel des deux bénéficie du congé. Ils peuvent aussi se répartir le congé, mais ils ne peuvent pas le prendre en même temps. L'adoption de l'enfant du conjoint ne donne pas droit à cette prestation.

Avec cette nouvelle prestation, le rôle du régime des APG en matière de politique sociale et familiale est renforcé. Près de 15 ans après l'introduction du congé de maternité payé de 14 semaines en 2005, trois autres allocations pour parents ont vu le jour : en 2021, celle de paternité (allocation par ailleurs étendue au second parent reconnu par la loi), ainsi que celle pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé, et en 2023 celle en cas d'adoption.

La nouvelle allocation d'adoption



Plusieurs changements dans les assurances sociales concernent les retraité-e-s.

devrait coûter quelque 100 000 francs par an. Le nombre d'adoptions en Suisse est en recul depuis des décennies. En 2021, 48 enfants de moins de quatre ans ont été adoptés à l'échelle nationale, selon l'Office fédéral de la statistique. Notons encore que, dans le régime des APG, différents montants minimaux et maximaux sont relevés en 2023. L'allocation de base pour les personnes faisant un service (militaire, civil, de protection civile, etc.) se montera désormais au minimum à 69 francs et au maximum à 220 francs par jour pour les personnes exerçant une activité lucrative. Pour les recrues et les personnes sans activité lucrative, l'indemnité s'élèvera à 69 francs par jour en 2023. Les montants maximaux pour les allocations en cas de maternité, de paternité ou de prise en charge passeront également de 196 à 220 francs par jour. Il n'y a pas de montants minimaux pour ces congés.

Chômage : fin de la contribution de solidarité

Le pourcent dit de solidarité dans l'assurance-chômage (AC) a disparu au 1er janvier 2023. Prélevée depuis 2011 sur la partie du salaire supérieure à 148 200 francs, ce pourcent a contribué au désendettement de l'assurance-chômage. Quelque 400 millions de francs de cotisations supplémentaires ont été versés chaque année. Le taux de cotisation à l'AC est de 2,2 % jusqu'à un revenu annuel de 148 200 francs. Plus aucune cotisation n'est désormais prélevée sur la part du salaire dépassant ce montant. Pour les personnes salariées, la moitié de la cotisation (1,1 %) est prise en charge par l'employeur.

En raison de la crise du COVID-19, l'assurance-chômage a enregistré une perte de 186 millions de francs en 2021. Son fonds est toutefois resté

sans dettes, car la Confédération a pris en charge l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) due aux mesures pour faire face à la pandémie.

Rentes AVS et AI : majoration et autres changements

Les bénéficiaires de rentes de vieillesse et survivants (AVS) et d'invalidité (AI) toucheront entre 30 et 60 francs de plus par mois en 2023, pour autant qu'ils puissent faire valoir une durée de cotisation complète. Face au renchérissement attendu de 3 % et à l'augmentation des salaires de 2 %, le Conseil fédéral a décidé de relever les rentes du 1er pilier de 2,5 %. La rente minimale complète passe ainsi à 1225 francs par mois ; la rente maximale à 2450 francs par mois. Le plafond pour la rente des couples mariés est relevé de 3585 à 3675 francs.

Particularité de l'année 2023, cette adaptation usuelle – basée sur l'indice mixte et qui a lieu en principe tous les deux ans – sera complétée en cours d'année. Plusieurs motions acceptées au Parlement demandent l'adaptation complète des prestations AVS, AI, prestations complémentaires (PC) et prestations transitoires (Ptr) au renchérissement.

Les adaptations législatives nécessaires à ce relèvement supplémentaire devraient être traitées dans le cadre d'une procédure d'urgence durant la session de printemps 2023 ; et les prestations seraient alors versées rétroactivement au 1er janvier 2023. Cela veut dire que les bénéficiaires de rentes devraient au final toucher légèrement plus qu'indiqué ci-dessus.

En parallèle, le montant de la cotisation minimale AVS/AI/APG pour les indépendants et les personnes sans activité lucrative passera de 503 à 514 francs par an.

Rentes de survivant

En automne 2022, la Suisse a été condamnée par la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) à la suite de la plainte d'un veuf dont la rente de survivant a été supprimée après que son dernier enfant ait atteint la majorité. La CEDH a estimé que le veuf était discriminé par rapport à une veuve qui, dans la même situation, a droit à une rente de survivant à vie. Depuis octobre 2022, un régime transitoire s'applique aux nouveaux veufs avec enfant, désormais mis sur pied d'égalité avec les veuves avec enfant. Une adaptation de la Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS) est nécessaire pour mettre fin à la discrimination constatée. Cela sera l'occasion d'analyser dans un rapport la pertinence de rendre tout le système de sécurité sociale indépendant de l'état civil, du sexe ou du mode de vie.

Relèvement des forfaits pour les PC et Prestations transitoires

Les prestations complémentaires et les prestations transitoires pour chômeurs âgés / chômeuses âgées seront elles aussi relevées de 2,5 %. Le montant annuel destinés à couvrir les besoins vitaux d'une personne seule passe à 20 100 francs, ce qui correspond à une hausse de 40 francs par mois environ. Pour les couples, le montant annuel passe à 30 150 francs, soit quelque 60 francs de plus par mois. En ce qui concerne les loyers, les montants maximaux remboursés par les PC augmenteront de 7,1 %. Cette adaptation tient aussi compte de la hausse des prix pour l'énergie.

Nouveaux seuils dans le 2e et 3e pilier

L'adaptation des rentes du 1er pilier a également un impact sur le 2e

pilier. Le montant de la déduction de coordination dans le régime obligatoire de la prévoyance professionnelle (PP) passera à 25 725 francs ; le seuil d'entrée à 22 050 francs.

Dans le cadre de la prévoyance individuelle liée (pilier 3a), la déduction fiscale maximale autorisée passera, pour les personnes affiliées au 2e pilier, à 7056 francs ; pour celles qui n'ont pas de 2e pilier, à 35 280 francs.

Hausse des primes-maladie

Après quatre années de relative stabilité, les primes de l'assurance-maladie obligatoire augmentent dans tous les cantons et toutes les catégories d'âges en 2023. La prime moyenne mensuelle s'élèvera à 335 francs, en hausse de 6,6 % par rapport à 2022. La prime moyenne des adultes (397 francs) et des jeunes adultes (280 francs) augmentera de respectivement 6,6 % et 6,3 % ; celle des enfants de 5,5 % pour atteindre 105 francs.

La forte hausse s'explique principalement par la pandémie de COVID-19 qui a non seulement généré des coûts directs (traitements et vaccinations), mais aussi indirects en raison d'un effet de rattrapage. La pandémie a par exemple conduit au report de nombreuses interventions médicales qui ont par conséquent fortement augmenté dès le deuxième semestre de 2021.

Assurance-accidents : prise en compte du renchérissement

Quiconque perçoit une rente d'invalidité ou de survivant de l'assurance-accidents obligatoire recevra une allocation de renchérissement dès le 1er janvier 2023. Cette allocation s'élèvera à au moins 2,8 % de la rente, en fonction de l'année de l'accident. Les primes de l'assurance-accidents obligatoire sont en principe payées en avance pour un exercice annuel complet. L'ordonnance sur l'assurance-accidents (OLAA) prévoit toutefois la possibilité de payer les primes par semestre ou par trimestre, en échange d'une majoration. Afin d'alléger la charge des employeurs, le Conseil fédéral a décidé de réduire ces majorations dès le 1er janvier 2023. Il tient ainsi compte de la faiblesse des taux d'intérêts en Suisse. Pour un paiement semestriel, la majoration baissera à 0,25 % de la prime annuelle ; pour le paiement trimestriel, à 0,375 % de la prime annuelle.

Fin des APG COVID-19

Entrée en vigueur avec effet rétroactif au 17 mars 2020, l'ordonnance sur les mesures en cas de perte de gain en lien avec le coronavirus (COVID-19) est abrogée au 1er janvier 2023. Durant trois ans, le texte a été plusieurs fois modifié et prolongé pour faire face à l'évolution de la pandémie et à ses effets économiques. Cette abrogation marque la fin des APG-Corona.

L'ANGLAIS COMME LANGUE COMMUNE DES MÉCANOS ?

C'est Non! Always a big No!

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

La menace plane de faire de l'anglais la langue commune des mécaniciens de loc. Une déclaration conjointe, début décembre 2022, de l'ETF et de la CER, contre cette idée jugée « irréaliste » par les deux partenaires sociaux de l'UE devrait faire réfléchir la Commission européenne. Le point avec Hanny Weissmüller, présidente de la LPV.

Que tous les cheminots européens et suisses parlent entre eux anglais, c'est un des rêves de la Commission européenne (CE) sous la pression des opérateurs de fret privés. Le but, c'est de pouvoir casser les prix, d'être compétitif avec la route, au nom du climat. Pour cela, il faut baisser les exigences linguistiques et surtout faire du dumping sur les salaires et la formation (cf. SEV journal n°2/2021). Non sans dangers pour la sécurité.

Dans ce contexte, la déclaration conjointe du 5 décembre dernier entre l'ETF qui représente les employé-e-s du transport européen et la CER qui représente les entreprises ferroviaires tels que SNCF, DB ou CFF, tombe à point nommé. L'analyse d'Hanny Weissmüller.

Hanny, quels sont les points importants de cette déclaration ?

Hanny Weissmüller: La déclaration en elle-même est déjà très importante ! On a eu une séance avec la Commission européenne, avec les syndicats d'un côté et le patronat du rail de l'autre et la CE au milieu. Le fait de se mettre d'accord, l'ETF et la CER sur un certain nombre de points change la configuration dans la salle. Pour le dire plus clairement, nous nous sommes mis d'accord contre la CE qui, jusque-là ne nous écoute pas ! Je l'ai dit à la CE: « Pour une fois que nous sommes d'accord, c'est qu'il y a une raison et il faut nous écouter ! ».

Quelle est votre position sur l'idée de l'anglais comme langue opérationnelle européenne commune ?

Nous sommes maintenant, ETF et CER, clairement opposés à l'anglais. Cela voudrait dire l'anglais pour tous au niveau B1. Cela n'a aucun sens.

Comment cela se traduirait-il concrètement ?

Pour pouvoir rouler en France, j'ai dû apprendre le pendant des prescriptions de circulation de trains (PCT) de la France. Cela veut dire que j'ai déjà un certain niveau de français. Imaginons que j'arrive avec ma locomotive à

Annemasse et je dois discuter avec le Centre de Contrôle ou celui qui est sur les quais pour savoir si on doit coupler ou pas. Tout d'un coup, je devrais lui parler en anglais ! Cela n'a aucun sens puisque je peux lui parler dans sa langue avec un bon niveau. Lui aussi devrait avoir un niveau d'anglais B1.



« L'anglais B1 pour tous les cheminots n'a aucun sens. L'idée de parler la langue du pays où tu roules, cela a beaucoup plus de sens. »

HANNY WEISSMÜLLER
Présidente de la LPV

Faire passer l'ensemble des cheminots européens, actuels et futurs, à l'anglais, cela aurait un coût énorme...

Exactement. Même en Suisse où la

mesure s'appliquerait. Imaginons 5000 conducteurs de train en Suisse qui devraient se mettre au niveau d'anglais B1 et tous les chefs de circulation, tous les employés de manœuvre... Tous devraient alors se parler en anglais. Imaginons un accident de personne ou un dérangement sur la ligne, comment être sûr que le personnel d'intervention, police ou ambulance, parle anglais ? L'idée de parler la langue du pays où tu roules, cela donne beaucoup plus de sens. Toutes les PCT, notre bible en quelque sorte, ne seraient alors qu'en anglais. Ce passage à l'anglais serait un défi irréaliste alors qu'il est urgent d'attirer de nouveaux travailleurs et travailleuses dans ce secteur.

Quelle est la situation actuellement en Suisse au niveau des exigences linguistiques ?

En Suisse, on demande le A1+ dans une deuxième langue nationale. C'est le niveau A1 avec, pour les mots et les phrases ferroviaires, des exigences supérieures. Pour s'assurer qu'en Suisse nous gardions ce A1+ et ne passions pas à un niveau B1 comme en Europe, nous avons écrit le 28 septembre dernier à l'Office fédéral des transports une lettre commune entre le SEV, l'Union des transports publics, les CFF et le BLS. L'OFT nous a garanti que

nous pourrions garder le A1+ à l'intérieur de pays, le B1 à l'extérieur. Pour le SEV, c'est un beau succès.

Et au niveau européen ?

Nous sommes d'accord qu'il ne faut pas baisser le niveau d'exigence pour les conducteurs et conductrices de train. Actuellement des tchèques et polonais font en Allemagne le permis européen en deux semaines et conduisent dans toute l'Europe. En Suisse aussi. Nous sommes ouverts à l'utilisation d'outils de traduction mais ils ne doivent être utilisés qu'en plus d'une connaissance linguistique adéquate. Sinon un simple problème de piles à plat et c'est la catastrophe.

Cette déclaration suffira-t-elle pour faire revenir la CE à la raison ?

Sans doute pas car on ne sait pas trop qui pousse derrière la CE pour toutes ces mesures. Elle voulait garder l'anglais comme une option ! Ce n'est pas une option. La CE veut ouvrir le marché en jouant sur le mot polysémique d'interopérabilité. Nous pensons pour les machines, eux pensent pour le personnel. Il y a un lobbyisme intense derrière, sans doute des opérateurs de fret privés qui ne nous ont pas rejoints. Là on a marqué un grand point, mais la lutte continue en 2023!

TPG - DIRECTION ANTI-SYNDICALE

Délégué-e-s sous pression

Yves Sancey. Les 12 et 13 octobre 2022, le personnel des tpg a fait grève pour obtenir l'indexation pleine et entière des salaires. Suite à ce mouvement, les délégué-e-s de la section ont reçu de la part de la direction des tpg une lettre de sensibilisation argumentant sur le caractère supposé non licite de la deuxième journée de grève. Ce courrier d'avertissement constitue une tentative d'intimidation de la part de l'entreprise sur les représentant-e-s du personnel.

En remettant en cause l'activité syndicale des délégué-e-s, la direction des tpg exerce une pression inacceptable sur les droits syndicaux et porte atteinte à la liberté syndicale et au droit de grève.

Un courrier de la direction du SEV a été

envoyé récemment aux tpg pour dénoncer ces attaques anti-syndicales et exiger que la direction ne puisse se prémunir de ces courriers contre leurs destinataires dans le futur. Il est important que la direction des tpg change sa façon de considérer le syndicat si elle veut qu'un partenariat social se poursuive.

En effet, la direction tente aussi de passer en force pour modifier le statut sans tenir compte de l'avis des membres. Elle travestit également la demande de négociations urgentes sur les conditions de travail à l'Exploitation en la réduisant à un groupe de travail qui s'enlise depuis plus de trois mois.

Face à ces pressions inadmissibles aux tpg, signez la pétition de soutien aux délégué-e-s de la section SEV-tpg sur www.sev-online.ch

SOUS-FÉDÉRATION RPV

Bons résultats salariaux

RPV La commission centrale (CoCentr) s'est réunie le 12 décembre 2022 à Buchs. Plusieurs thèmes ont été abordés: Motivation du personnel 2022: nouvelle amélioration chez CFF Cargo, les chiffres sont en grande partie stables ou en hausse. 71% des collaborateurs ont participé à l'enquête (72% en 2021). La motivation du personnel a été confirmée avec 78 points. La confiance en la direction du groupe est équivalente à celle de l'année précédente avec 61 points.

Pour 2023, on prévoit une augmentation de la masse salariale de 3,3% au total dont 2,8% sont durables. L'effectif des membres actuel (1213) est satisfaisant. L'objectif de la RPV de recruter 72 nouveaux membres a été atteint. Les journées de recrutement pour 2023 sont planifiées: le 8 juin 23 à Oberwinterthur et le 29 août 23 à Muttenz RB.

Le congrès SEV aura lieu les 12 et 13 juin 2025. La CoCentr RPV souhaite à tous une bonne année 2023 exempte d'accident.

PUBLICITE

IMPÔTS 2022

Nous remplissons votre déclaration d'impôt dans toute la Romandie !

Lieux - dates - tarifs - rendez-vous sur demande

Huguenot Daniel 079 295 25 08
Di Blasi Vincent 079 680 76 68
Bee Pierre 079 603 72 25

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. Abonne-

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

Announces: Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Laubisrütli 44, 8712 Stäfa; SEVzeitung@fachmedien.ch, 044 928 56 11, www.fachmedien.ch
Pré-presse: CH Regionalmedien AG, www.chmediafachmedien.ch
Imprimerie: CH Media Print AG, www.chmediaprint.ch

Le prochain journal paraîtra le 17 février 2023.

Le délai pour les annonces est fixé au lundi 6 février à midi, celui de l'agenda au mardi 7 février à midi.

PV GENÈVE

2022 adios, bonjour 2023 !



Les jubilaires de gauche à droite: René Balmer, Arnold Burger, Serge Anet, Eduardo Casas, Alfred Marti, Bernard Demierre, Georges Widmer, Michel Tochtermann, Jean-Marie Girardin et Gilbert Poscia.

PV Genève 80 convives de bonne humeur en ce 6 décembre à la salle de l'Union ouvrière de Genève, c'était une belle tablée! Les tables avaient revêtu de jolis atours (merci Nicole, Marianne et Jojo).

Après la remise des diplômes aux jubilaires qui s'étaient déplacés (photo), un délicieux repas préparé par Pascal Kaltenrieder et son team de jeunes en pré-apprentissage a

été servi par les membres du comité et leurs épouses - chapeau mesdames.

Une ambiance chaleureuse, tant de souvenirs à échanger, le temps a passé trop vite. Le geste de solidarité des convives, complété par la caisse de section, adoucira les Fêtes de gens qui n'ont pas notre chance via la Chaîne du bonheur. Merci collègues, tous nos vœux pour 2023.

DÉCÈS

Andrey Charles; 1936; conducteur, Le Lignon, VPT TPG Retraité(e)s.

Beutler Heinrich; 1928; chef du service technique, Port, PV Biel-Bienne.

Décaillet Ernest; 1939; chef de la voie, Salvan, VPT TMR.

Dumas Louise; 1926; veuve de Robert, Genève, PV Genève.

Eyer Edwin; 1930; conducteur tracteur sur rail, Naters, PV Valais.

Fernandez Brigida; 1935; veuve de Jesus, Châtelaine, PV Genève.

Gabriel Jean-Marie; 1936; mécanicien de manoeuvre, La Tour-de-Peilz, PV Vaud.

Gallaz Isabella; 1938; veuve de Michel, Lausanne, PV Vaud.

Gnägi Margaretha; 1925; veuve d'Ernst, Biel/Bienne, PV Biel-Bienne.

Guex Olivier; 1961; employé d'exploitation, Pully, TS Romandie.

Hirschi Louis; 1934; St-Blaise, VPT Neuchâtel TN.

Hotz Jean-Richard; 1949; inspecteur, Vevey, VPT TPG Retraité-e-s.

Jaquier Jean-Jacques; 1934; secrétaire d'exploitation, Aigle, PV Vaud.

Koenig Gabrielle; 1922; veuve de Roger, Noiraigue, PV Neuchâtel.

Kuhn Norbert; 1950; spécialiste RCP, Safnern, PV Biel-Bienne.

Lauper Max; 1925; Grand-Lancy, VPT TPG Retraité-e-s.

Leuenberger Marianne; 1953; veuve de Rudolf, Ammerzwil BE, PV Biel-Bienne.

Lütolf Ludwig; 1932; employé d'atelier, Brig, PV Valais.

Monnard Pierre; 1927; Châtel-St-Denis, VPT tpf.

Panighini Jacques; 1941; employé d'exploitation, Sainte-Livrade-sur-Lot, PV Neuchâtel.

Pfefferle Eugène; 1945; collaborateur de manoeuvre, Sion, PV Valais.

Pisaturo Angelo; 1957; collaborateur des services techniques Lausanne, PV Vaud.

Rapo Michel; 1943; employé des finances, Chêne-Bourg, VPT TPG Retraité-e-s.

Reuse Cecile-Marie; 1923; veuve de Georges, Le Châble VS, PV Valais.

Rimaz Blanche; 1921; veuve de Joseph, Petit-Lancy, PV Genève.

Roten Ida; 1937; veuve de Joseph, Ried-Brig, PV Valais.

Tissot Lucette; 1921; veuve de Rémy, Etoy, PV Vaud.

Volken Marcel; 1933; chef de train, Sierre, PV Valais.

Zbinden Jeannette; 1934; veuve de Jacques, St-Blaise, PV Neuchâtel.

Jean-Michel Pantet Par ces quelques lignes, nous désirons rendre un vibrant hommage à notre collègue retraité Louis Hirschi qui nous a quitté le 31 décembre 2022. Il était entré dans notre section le 1er janvier 1957 (65 ans de syndicat). C'était un collègue très apprécié aux TN lorsqu'il était conducteur.

Louis était devenu président de notre section syndicale et il avait officié pendant plusieurs années. Il avait pris sa retraite en 1999 et était resté membre du SEV. Nous souhaitons toutes nos condoléances à sa famille et nous ne l'oublierons jamais, il sera toujours dans nos pensées.

GROUPEMENT PENSIONNÉ-E-S ET VEUVES TN

Hommage à Louis Hirschi

SOUS-FÉDÉRATION ZPV

Des caméras qui fâchent

Susanne Kratzer info@zpv.ch Le comité central ZPV s'est réuni pour sa séance de clôture 2022 les 6 et 7 décembre à l'hôtel Bad, au Lac Noir (FR). Par un temps ensoleillé mais frais, les participant-e-s se sont retrouvés dans la bonne humeur.

Cette année, les recruteurs et recruteuses de nouveaux membres dont nous connaissons le nom reçoivent en guise de remerciement un bon pour des livres.

Par une action spéciale, la ZPV remercie en décembre tous les membres qui travaillent dans d'autres domaines que sur les trains, ou qui sont pensionnés et qui sont restés à la ZPV, en leur envoyant un pain d'épices par la Poste. Un grand merci au team de René Furrer qui organise dans l'ombre, traditionnellement et toujours parfaitement, ces actions

Dans le cadre de la procédure de contestation à l'OFT concernant la transformation de pauses en interruptions de travail, nous avons reçu le procès-verbal à fin octobre. Au changement d'horaire une version actualisée des BAR sera mise en œuvre. Concernant les adaptations des tableaux de service en cours d'année, les CFF ont promis de reconsidérer la question car actuellement il n'existe pas de consultation des tours suite à des changements, ce qui va clairement à l'encontre de la LDT. Selon l'OFT, la directive sur les délais d'annonce doit être mieux définie. A la fin 2022, le jugement devrait être rendu et il fera foi sur le plan juridique.

Entretemps les CFF ont effectué deux séries de mesures sur les duplex TGL. Bien qu'on se doute que les valeurs mesurées soient trop élevées et que la charge corporelle soit trop lourde, les chiffres obtenus ne dépassent pas la norme car les mesures sont comparées à la valeur de la concentration maximale sur le lieu de travail (valeur MAK = valeur sur une durée de 8 heures). Il s'agit d'une directive sur

la manière d'effectuer généralement de telles mesures.

Dans le cadre du projet de réglementation des vacances et de l'introduction d'un nouvel outil pour enregistrer les vacances, les responsables vacances recevront une formation. L'ancien outil Fervac est mis hors service à fin 2022, après que toutes les anciennes données aient été enregistrées. La réglementation des vacances et les règlements subsistent.

Comme on le sait, dans le local de pause à Bâle CFF suite à sa rénovation, et maintenant aussi à Zurich HB, une caméra de surveillance a été installée. Le personnel n'aime pas cette idée d'être constamment surveillé et trouve cela inacceptable. De plus, les prix ne sont pas inscrits et les produits proposés sont parfois beaucoup plus chers que dans le magasin d'à côté où les mêmes produits sont vendus.

Lors des assemblées régionales beaucoup de participants ont profité de l'occasion pour s'informer des actualités et déposer leurs revendications. L'échange a été partout intensif. Les sections organisatrices sont encore sincèrement remerciées pour leur grand engagement et leurs manifestations très réussies.

Nous avons reçu les rapports de toutes les sections, des commissions et de la CoPe, les thèmes sont très divers. Ce contexte nous montre combien il est important que nous soyons toujours à l'écoute des problèmes et des demandes afin de pouvoir intervenir rapidement. L'échange sur d'éventuelles nouvelles structures à la ZPV est également dense, un groupe de projet va être mis sur pied pour cela. Après deux journées très actives et intensives et riches en informations, nous adressons nos remerciements à l'organisateur René Furrer qui a prévu cette réunion dans un endroit plaisant et en a fait un réel événement.

PV VAUD

Demandez le programme '23

PV Vaud Voici les événements planifiés en 2023.

• **Mercredi 26 avril 2023** : Assemblée des membres - Maison du Peuple Lausanne de 14h à 17h

• **Mercredi 14 juin 2023** : Mémorial René Guignet - Concours de pétanque à Cossonay dès 10h

• **Jeu 6 juillet 2023** : Rencontre personnes seules dès 14h

• **Jeu 7 septembre 2023** : Journée de

marche

• **Jeu 19 octobre 2023** : Course de section

• **Jeu 9 novembre 2023** : Rencontre des nouveaux membres - Espace Dickens Lausanne dès 17h30

• **Jeu 7 décembre 2023** : Noël de la section - Cazard - Lausanne de 14h à 17h

Les détails des manifestations vous seront communiquées via le journal et les adresses électroniques.

PV NEUCHÂTEL

Belle fête de fin d'année

PV Neuchâtel A 14h30, notre président Yvan Renevey souhaite la bienvenue aux 22 membres présents et remercie Edith, Denise et Francis pour la décoration de la salle. Jean-Bernard présente les trois musiciens qui animeront la fête : Les Amis de la Golaye se composent de deux chanteurs et une chanteuse s'accompagnant à la guitare et à la percussion. C'est avec des chants de compositeurs tels que Renaud, Bourvil et Cabrel, qu'ils ont conquis l'attention du public.

Après cette première partie récréative, Yvan passe en revue le programme de notre section pour 2023 que chacun recevra en fé-

vrier et donne quelques informations sur le changement d'horaire. Après ces considérations, il redonne la parole au groupe invité pour une deuxième partie de même qualité avec des chansons d'Axel Red, Dylan et Noah.

Pour terminer cette belle après-midi, Yvan passe à la remise des diplômes. Deux membres jubilaires sont présents : Marcel Chevalley et François Wenger, tous les deux pour 50 années de sociétariat au SEV. Les membres les plus âgés les ont reçus par l'intermédiaire des visiteurs.

La prochaine assemblée aura lieu le 28 mars 2023.

SALAIRE MINIMUM

Une motion crée des working poors



Veronica Galster
veronica.galster@sev-online.ch

Normalement prévues pour la protection des travailleurs, les conventions collectives de travail peuvent soudain devenir des instruments favorisant le dumping salarial, et être utilisées par les employeurs pour torpiller les salaires minimums cantonaux grâce à la motion Ettlín approuvée en décembre par le Parlement. La balle est maintenant dans le camp du Conseil fédéral qui, à l'origine, était contre cette motion.

A la mi-décembre, par 95 voix contre 93 et 4 abstentions, le Conseil national a accepté du bout des lèvres une motion déjà approuvée par le Conseil des Etats en juin : la « motion Ettlín » (présentée par le député Erich Ettlín, Le Centre/OW) qui prévoit que les salaires minimums ne soient pas appliqués aux métiers bénéficiant d'une convention collective de travail (CCT) nationale étendue. Le Conseil fédéral, qui était contre cette motion car elle va à l'encontre de lois cantonales votées par le peuple, doit maintenant formuler un projet de loi.

Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

Les cantons qui ont actuellement un salaire minimum sont le Tessin, le Jura, Neuchâtel, Genève et Bâle-Ville. Au Tessin, la Loi cantonale sur le salaire minimum exclut déjà de son champ d'application les secteurs avec des CCT de force obligatoire. Par contre la situation est délicate en particulier dans les cantons de Neuchâtel et de Genève qui, aujourd'hui, ont des salaires minimums cantonaux parfois supérieurs à ceux prévus par les CCT nationales concernées. Ceci est le cas par exemple pour les coiffeurs, le domaine de la restauration et de l'hôtellerie, les entreprises de nettoyage et les stations-service : les travailleuses et travailleurs de ces secteurs risquent de subir une baisse de leurs salaires. Le danger pour ces professions est que les employé-e-s ne reçoivent plus un salaire suffisant pour joindre les deux bouts et finissent dans la pauvreté. Car il s'agit en fait de branches caractérisées par des bas salaires, pour lesquelles l'introduction du salaire minimum cantonal avait pu améliorer quelque peu la situation, permettant ainsi aux travailleurs et travailleuses de vivre dignement.

Par contre avec ce que prévoit la motion, les salaires minimums cantonaux perdent tout leur sens car ils ne garantissent plus un minimum

vital pour tous. Selon Luca Cirigliano, responsable de ce dossier à l'USS, la Confédération donne aux cantons la compétence d'édicter des lois en matière de politique sociale, et donc de décider que les salaires doivent couvrir les besoins vitaux. « L'abolition de la souveraineté cantonale découlant de la définition du salaire minimum donnée par la motion Ettlín viole l'ordre constitutionnel et sabote le partenariat social », explique Luca Cirigliano. Et l'USS d'ajouter qu'en outre, il ne devrait pas exister de CCT prévoyant des salaires inférieurs aux seuils préconisés par les salaires minimaux cantonaux.

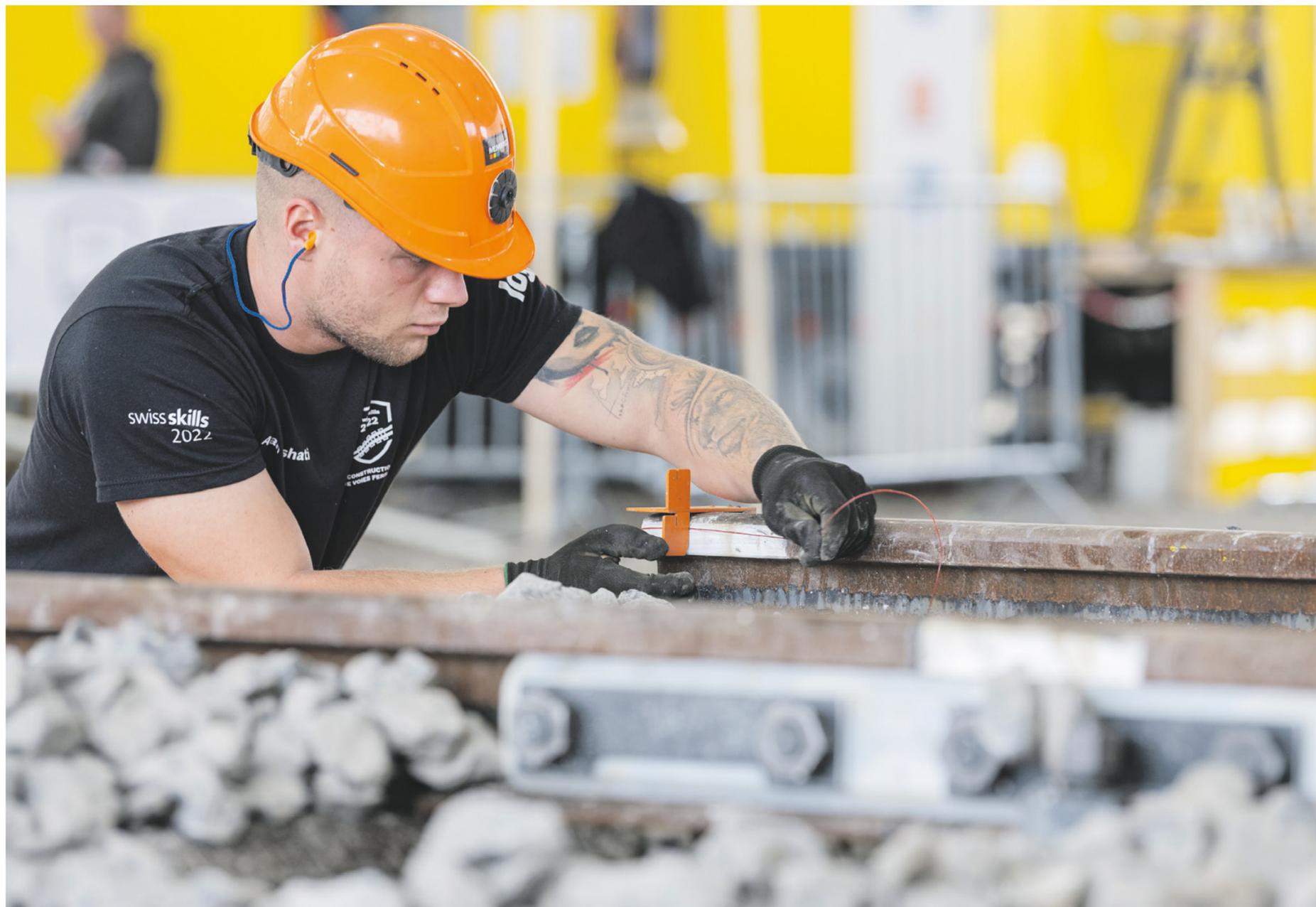
Partenariat social en danger

Si maintenant le Conseil fédéral doit appliquer la motion dans sa forme actuelle, les CCT pourraient s'en trouver dénaturées et devenir un instrument de pression pour les employeurs. Au lieu de garantir aux salarié-e-s des conditions de travail un peu meilleures que les minimums légaux, ces CCT permettront ainsi de déroger à ces normes. On peut redouter une guerre d'enchères à la baisse aussi dangereuse que scandaleuse, qui aurait également des conséquences importantes sur le partenariat social.

Les syndicats soulignent que pour les cantons de régions frontalières comme Neuchâtel et Genève, le risque de dumping salarial est plus fort qu'ailleurs : une telle mesure ne ferait qu'empirer les choses. Cirigliano ajoute encore que cette attaque aux salaires des travailleuses et des travailleurs arrive juste au moment où des discussions sont en cours concernant la protection des salaires et notre relation avec l'UE.

Les employeurs parviendront-ils à baisser les salaires de leurs employé-e-s ? Ce ne serait pas la première fois : à plus d'une reprise dans des situations de vide contractuel, les salaires ont chuté rapidement et à Genève les propriétaires de salons de coiffure ont déjà annoncé qu'ils n'hésiteraient pas à le faire.

Une chose encore n'est pas claire : les professions qui seront le plus touchées par cette motion souffrent déjà d'une pénurie de main d'œuvre, alors faut-il vraiment détériorer encore la situation en abaissant des salaires déjà peu élevés ? Si l'on pense au secteur de la restauration p. ex. où la pression due au manque de personnel exigerait plutôt une augmentation des salaires... On a du mal à comprendre le soutien des employeurs de ce secteur à la motion, sachant qu'ils peinent déjà à trouver du personnel. L'USS se battra contre ce projet avec force.



SWISSSKILLS

Christine Strub

L'année dernière, j'ai pu photographier les constructeurs de voies ferrées pour l'Union des transports publics, UTP, lors des Swiss_Skills.

Comme chacun sait, les constructeurs de voies ferrées sont responsables de la construction et de l'en-

tretien des voies ferrées et veillent à ce que le réseau ferroviaire soit irréprochable et sûr.

J'ai été fortement impressionné par l'engagement physique de ces jeunes professionnels : ils travaillent avec des rails lourds, d'énormes ma-

chines, mais avec une énorme précision. Ce contraste est illustré par cette photo.

Christine Strub fait des photos dans le domaine du portrait, du reportage et de l'éditorial.
christinestrub.ch

?

QUIZ

Es-tu incollable?

- 1. La Commission Européenne a des idées pour l'avenir du train. Elle aimerait...**
 - a. que tous les wagons et voitures soient peints en vert par souci écologique.
 - b. que tous les cheminot-e-s parlent l'anglais niveau B1, même en Suisse.
 - c. que toutes les futures locomotives s'inspirent du mythique modèle crocodile.
- 2. Matthias Hartwich, nouveau président du SEV, met trois valeurs au centre de son action :**
 - a. liberté, égalité et fraternité.
 - b. amour, gloire et beauté.
 - c. solidarité, transparence et respect.
- 3. En automne 2020, les CFF ont introduit un nouveau concept dans le cadre du « clean 4.0 ». Ils l'ont appelé...**
 - a. « nettoyage axé sur les besoins ».
 - b. « tout propre, picobello ».
 - c. « si tu as ton appli, tout sera joli ».
- 4. Que veut la motion Ettlén approuvée in extremis par le National en décembre ?**
 - a. que les salaires minimums cantonaux ne soient pas appliqués aux métiers bénéficiant d'une convention collective de travail nationale étendue.
 - b. qu'un salaire minimum à 5000 francs soit instauré dans toute la Suisse.
 - c. qu'on introduise un 14e salaire pour compenser l'inflation.

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 7 février 2023**.

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°15 /2022: b / a / c / b

C'est **Saïd Boujlala**, de Marly, membre de la section **VPT tpf**, qui remporte des **bons d'achats de livres d'une valeur de 40 fr.**

SUR LES TRACES DE ...

Christian Ruch, conducteur et instructeur

Markus Fischer
 markus.fischer@sev-online.ch

Conducteur de tram et instructeur tram/train, le vice-président de la section SEV des transports publics de Bâle campagne BLT SA donne l'impression d'une grande quiétude. Mais Christian Ruch se crispe tout de même lorsqu'un apprenti conducteur se trompe devant un feu rouge et qu'il accélère au lieu de freiner. Toutefois, même dans de tels cas il s'agit de ne pas perdre ses nerfs...

«Les collaboratrices et collaborateurs du roulement sont la carte de visite de l'entreprise», rappelle Christian Boos, chef exploitation et technique aux BLT, aux quatre jeunes conducteurs de trams qui, en ce lundi matin, commencent leur formation complémentaire d'une semaine pour devenir accompagnateurs de conduite. «Vous êtes là avant tout pour assurer un service et effectuer une prestation. Rien ne doit vous faire sortir de vos gonds. La sécurité passe avant la ponctualité. Dans le trafic, vous devez faire attention aux autres car vous avez une plus longue distance d'arrêt. Vous êtes des modèles, et agissez toujours...»

Werner Gass, chef de la formation et formation continue, présente le programme hebdomadaire: avant tout de la pratique de conduite par groupes de deux avec une personne dans le rôle de l'apprenti conducteur et une autre dans celui

de l'accompagnateur de conduite, un jour de technique, un jour de visite du réseau dans la ville, un examen sur tablette. «Jusqu'en mai nous allons former 22 nouveaux conducteurs et conductrices de trams et 9 conducteurs et conductrices de bus, explique Werner Gass. L'objectif est d'avoir un effectif confortable afin de réduire les heures supplémentaires.» Ainsi les BLT réalisent ce que demande la section SEV depuis longtemps en regard de la situation précaire des effectifs. C'est une bonne chose qu'elle fasse le nécessaire afin d'éviter que les employé-e-s ne s'en aillent voir ailleurs...

Retour dans la salle de classe où Christian Ruch assure l'instruction des accompagnateurs durant cinq jours. Il leur rappelle qu'ils seront constamment observés par le personnel de conduite et jugés, et en cas de faute parfois même brimés. «Ne vous laissez pas impressionner par les expériences négatives, soyez tolérants et loyaux entre vous, ne vous montez pas les uns contre les autres.» Il demande aux participants ce qu'ils aimeraient apprendre à ses cours. Un participant souhaite recevoir des «trucs et astuces». Un autre aimerait apprendre à «avoir plus d'assurance». «Comment peut-on rester calme lorsqu'un apprenti conducteur fait constamment des erreurs qui peuvent s'avérer dangereuses?» demande-t-il. «Vous en portez la responsabilité, et devez veiller à ce que les règles de la circulation soient respectées», confirme Christian Ruch. «Moi aussi j'ai parfois une boule



La concentration est de mise lors de la transmission de l'itinéraire pour l'instruction dans le tram.

au ventre mais il faut serrer les dents et rester calme, car sinon l'apprenti conducteur devient encore moins sûr.» Il est important de donner des consignes claires, compréhensibles et permettant d'anticiper, et de bien observer la personne en formation. «Réglez le rétroviseur de manière à voir ses yeux et veillez à ce que les signaux soient perçus.»

L'important pour bien apprendre et obtenir la confiance des personnes en formation, c'est le dialogue avec elles lors de la préparation hebdomadaire du programme, dans lequel on inscrit quelles compétences ont été exercées et si elles sont partiellement ou complètement maîtrisées. «Choisissez un endroit tranquille et prenez le temps de le faire. Discutez d'égal à égal, soyez francs, objectifs et équitables, respectez les autres avis et recherchez ensemble des solutions.» Les discussions privées doivent être strictement réservées aux pauses, car la formation dans le domaine de la conduite est une affaire extrêmement sérieuse. Afin d'éviter des lacunes dans la formation, les formateurs fixent chaque jour avec les accompagnateurs et accompagnatrices les contenus à apprendre, et les documentent. Ainsi en cas d'accident d'un tout nouveau conducteur de tram, on peut définir s'il y a eu ou non de telles lacunes. L'aspect technique aussi a son importance. Le groupe prépare un tram pour les exercices pratiques pendant que Christian Ruch répond à des questions plus personnelles. Il a grandi à Münchenstein et son père

était conducteur de tram. Déjà enfant il rêvait de cette profession. Après une formation initiale aux CFF suivie de 5 ans de pratique, il a commencé dès 1985 par conduire des trams aux BLT. Après 5 ans, il est devenu accompagnateur de conduite. En 1994, en tant qu'instructeur il devient le co-fondateur de l'école de conduite des BLT. La formation, le contact avec les gens et «la chance d'être un modèle» lui procurent beaucoup de plaisir. Il aime aussi beaucoup la conduite des trams «malgré son côté sombre: avec des tours en trois parties le temps de présence est très long et il faut pouvoir s'habituer aux horaires.» C'est très pratique pour lui d'habiter avec sa partenaire à seulement 5 minutes à pied du dépôt d'Oberwil.

L'actuel vice-président de la section VPT BLT est membre SEV depuis 1980, mais ne désire pas faire d'autres commentaires sur les sous-effectifs et le poids que cela représente. «Bien que je sois un syndicaliste au plus profond de moi-même, je parviens toujours à voir le côté positif.» Par exemple aux BLT, il est possible d'émettre pour les plages horaires des souhaits «qui sont la plupart du temps pris en considération». Ses compétences ont été particulièrement sollicitées lors de l'introduction de la nouvelle technique ferroviaire au chemin de fer du Waldenburg: il a dû organiser la formation pour la conduite et le support pour la mise en exploitation, qui s'est avérée compliquée. «C'était quelque chose de nouveau pour moi et cela m'a beaucoup plu.» Christian.

PÉNURIES

Tomz

