



SEV N°9

Le journal du Syndicat du personnel des transports



OFFICINE

Dialogue sempre vital

▶ p. 4

MAURO BERETTA

ÉDITORIAL de Matthias Hartwich

Contre la libéralisation

▶ p. 3

Le DFAE et la Commission européenne (CE) négocient un nouveau cadre institutionnel en matière de collaboration. Cela engage l'avenir des chemins de fer, notamment du trafic voyageurs international.

Dans l'UE, beaucoup regardent avec envie et admiration notre excellent système ferroviaire en Suisse. Les chemins de fer fonctionnent si bien ici pour de nombreuses raisons : pas de séparation entre le réseau et les utilisateurs, coopération entre les entreprises de transport ferroviaire, horaires cadencés, suffisamment de fonds publics (surtout pour les investissements et la maintenance). De même, dans le transport régional de voyageurs l'attribution directe est la règle. Enfin, c'est grâce à un personnel motivé et engagé que les

chemins de fer suisses sont si compétitifs.

Comme la « DG Move » (direction générale mobilité et transport de la CE) croit au modèle de la concurrence, au lieu de regarder les faits, elle perd la vision de la réalité. Elle affirme que la situation s'est améliorée pour les voyageurs et le personnel dans le secteur ferroviaire. La réalité est bien différente : les personnes ainsi que les marchandises dans l'UE sont transférées du rail vers la route. À cela s'ajoutent le manque de ponctualité, la jungle des tarifs, des coûts élevés lorsque les prestataires privés frustrés se retirent, un blocage des investissements, etc. Les voyageurs fâchés se détournent du rail et l'infrastructure pourrit. Le personnel est sur les genoux : tout cela au service d'un marché qui ne fonctionne pas.

Les chemins de fer doivent rassembler les gens. Le rail offre une mobilité durable. Si la Suisse cède à la pression de la CE, qui, en la personne du directeur sortant de l'OFT, dispose d'un avocat s'exprimant haut et fort en faveur de la libéralisation, un régime ferroviaire tel que celui qui a échoué là-bas se mettra aussi en place en Suisse petit à petit. Les autres syndicats étrangers en Allemagne, Autriche, France et dans d'autres pays nous mettent en garde, car ils connaissent ce désastre au quotidien. Notre position syndicale est évidemment de lutter contre la libéralisation. Ce n'est pas un comportement anti-européen, mais un soutien aux forces progressistes et aux chemins de fer en Europe. La Suisse fait partie de l'Europe, même si elle ne fait pas partie de l'UE.

«Safety first»

CFF Cargo donne la priorité absolue à la sécurité afin d'éviter les accidents

2

Caisse de pensions

Aroldo Cambi, chef des finances, sur la votation LPP21 et les élections CP CFF

3 et 5

CCT

Conclues aux Mouettes et TPN/NStCM et bientôt en négociation aux tl

7 et 8

Vetropack tire la prise

Le four de la verrerie de Saint-Prex (VD) a été arrêté un mois et demi plus tôt que prévu, le 27 juin, en raison du nombre inhabituellement élevé d'arrêts maladie provoqués par la direction selon Unia. Cet arrêt prématuré ne changera rien au plan social « acceptable » signé le 21 juin. En plus des mesures d'accompagnement et de formation, le plan social arraché de haute lutte prévoit une indemnité liée notamment à l'ancienneté, à l'âge et à la situation familiale. Un système de préretraite à partir de 62 ans est proposé et complété avec un maintien sous contrat des travailleurs dès 60 ans pour leur permettre également de bénéficier de cette mesure. Des initiatives sont lancées pour recréer une filière verre en Suisse.

Zentralbahn

CCT Zentralbahn: retour à la case départ. Le Zentralbahn (zb), en Suisse centrale, veut renouveler la CCT et adapter les dispositions de la LDT, ce qui aurait des conséquences massives dans certains domaines. Les collègues du zv ont pu se prononcer le 27 juin sur un premier paquet de négociations lors d'une assemblée générale très bien fréquentée. Ils ont rejeté le paquet à l'unanimité - moins une abstention. Le projet devrait être plus équilibré et la compensation des désavantages de certains domaines mieux prise en compte. La position du zb sera connue dans les semaines à venir.

Pause estivale

Le prochain *Journal SEV* n° 10 paraîtra le 30 août, avec un délai rédactionnel pour la partie consacrée aux sections fixé au 20 août à 12 heures. Dans l'intervalle, vous trouverez des informations importantes sur notre site sev-online.ch ou dans nos médias sociaux. L'équipe de rédaction souhaite à toutes et à tous un bel été.

Expo - Bienne

Bienne, ville des montres... et des pianos! Dans l'espace « Autour de Bienne », le NMB consacre une exposition à Burger & Jacobi, fabricant des pianos à la renommée internationale. Il y a 50 ans, des dissonances se sont faites entendre, créant des tensions entre le personnel et la direction. Le 10 juin 1974 éclatait une grève qui durera plus d'un mois. Infos : www.nmbienne.ch



CFF Cargo accorde enfin clairement la priorité à la sécurité des employés.

CFF CARGO

« Safety first » signifie aussi plus de personnel

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Au vu des accidents de plus en plus fréquents en gare de triage, CFF Cargo amorce enfin un changement culturel en matière de sécurité: désormais, la stricte observation de toutes les directives aura explicitement la priorité sur la ponctualité des trains. Le SEV salue cette prise de position nette en faveur du « Safety first », d'autant plus qu'elle répond à diverses interventions de la part de notre syndicat. Mais le SEV exige également que CFF Cargo reçoive en suffisance les ressources nécessaires pour appliquer les mesures qui s'imposent. Il importe notamment d'augmenter la dotation en personnel, afin de lui garantir des conditions de travail décentes et d'améliorer la qualité, à la fois pour les employés et pour la clientèle.

Publié en juin par l'Office fédéral des transports (OFT), le rapport sécurité 2023 sur les transports publics et le trafic ferroviaire des marchandises montre que le nombre d'accidents survenus dans le triage ces trois dernières années en Suisse est plutôt en hausse :

2019 : 11 accidents, 3 blessés graves, 1 mort ;
2020 : 10 accidents, 3 blessés graves, 0 mort ;
2021 : 23 accidents, 9 blessés graves, 2 morts ;
2022 : 17 accidents, 7 blessés graves, 1 mort ;
2023 : 25 accidents, 7 blessés graves, 1 mort.

En tant que principal transporteur suisse de marchandises par le rail, CFF Cargo est particulièrement concerné par ces chiffres et se trouve donc sous pression pour améliorer la sécurité. Après l'accident de manœuvre mortel survenu à Berne en décembre, la direction de production Cargo a pris diverses mesures en début d'année et a fait explicitement de « Safety first » la première de ses priorités. Notre interview avec Philipp Hadorn, secrétaire syndical et responsable de CFF Cargo au SEV :

Journal du SEV : Mi-janvier, la direction de la production à Cargo a enjoint ses employés d'observer de manière stricte notamment quatre règles de sécurité et les a avertis que le non-respect de ces règles pourrait avoir des conséquences sur le droit du travail. Que penses-tu de cette menace ?

Philipp Hadorn : La direction de CFF Cargo accorde enfin la plus haute priorité à la sécurité de ses employés. Mais sa manière de communiquer et de fixer les priorités est choquante ; il est donc compréhensible qu'elle ait suscité des émotions négatives. Souhaiter amorcer un change-

ment culturel en menaçant de sanctions est non seulement contre-productif, mais c'est aussi faire preuve de dilettantisme. De plus, il s'agit maintenant de clarifier au plus vite ces règles de sécurité, en vérifiant la pertinence et la faisabilité de certains aspects techniques. Aujourd'hui encore, d'innombrables outils techniques ne fonctionnent pas de manière irréprochable. Sur ce plan-là, l'entreprise a pris un sérieux retard. Avec l'impératif, désormais clair, qui fait de la sécurité la première des priorités, la direction place la protection des employés avant tout le reste, même si cela implique qu'un train ne puisse pas circuler ou ne puisse circuler qu'avec du retard. Elle introduit là une nouvelle culture en matière de sécurité.

Dans quelle mesure ?

Jusqu'à présent, les employés de CFF Cargo étaient accoutumés à faire tout leur possible pour que les trains partent à l'heure. Or, les outils techniques parfois déficients accroissent potentiellement les risques. Parfois, dans l'urgence, on ne respecte pas systématiquement et dans toute leur rigueur certaines directives de sécurité, surtout lorsque le bon sens et une longue expérience vous font clairement penser que la probabilité d'un accident est nulle. Ce comportement appartiendra désormais au passé. Jusqu'à présent, les supérieurs hiérarchiques attendaient de leurs employés qu'ils privilégient en dernier ressort le « Business first ». Par conséquent, les employés devaient courir le risque d'être tenus personnellement pour responsables en cas d'accident ou de contrôle. Cela ne les empêchait pas de considérer qu'il est parfois presque un peu ridicule d'appliquer systématiquement et à la lettre toutes les règles de sécurité. Désormais, c'est pourtant justement ce qu'exige la direction de la production, comme on a pu le lire dans divers communiqués où elle menace les contrevenants de sanctions et où elle accepte implicitement le principe que des trains puissent avoir du retard. Il s'agit là d'un changement de culture.

Quelle est la position du SEV à ce sujet ?

Nous soutenons inconditionnellement le principe du « Safety first » et nous encourageons tous/toutes nos collègues à s'en tenir strictement aux règles de sécurité, règles que tous les supérieurs hiérarchiques peuvent et doivent aujourd'hui répéter en permanence à leurs collaborateurs. Quand tu n'es pas sûr d'un truc, ne le fais pas, sinon tu as un pied à l'hôpital et l'autre au tribunal ! Aie également le courage de dire à ton collègue que, malheureusement, tel ou tel train ne peut pas être libéré. De son côté, l'entreprise doit

veiller à l'établissement de conditions-cadre qui permettent simultanément ces deux choses : la stricte observation des directives en matière de sécurité et un service à la fois ponctuel et fiable. La mentalité « Business first » ne doit prévaloir sous aucun prétexte. L'objectif doit consister à fournir des prestations tout en veillant scrupuleusement à la protection des employés. Si l'on veut éradiquer des habitudes enracinées depuis longtemps et les remplacer par le principe du « Safety first », il est inapproprié et inefficace de prévoir d'emblée des sanctions contre les employés.

Pour assurer un fonctionnement sûr, il faut de la main-d'œuvre en suffisance. D'où ma question : les sous-effectifs constituent-ils un facteur de risque pour la sécurité ?

Oui, dans tous les cas. Aujourd'hui, dans de nombreux endroits, CFF Cargo n'a suffisamment de personnel que sur le papier. Dans les faits, en raison des absences et pour d'autres motifs, l'entreprise est en sous-effectifs. Il s'ensuit que la pression exercée sur ceux qui travaillent est trop forte. Du coup, ils tombent malades à leur tour et sont absents, voire abandonnent carrément la profession. En fait, jusqu'à aujourd'hui, on n'a pas recruté suffisamment d'employés. A la gare de triage de Limmattal, par exemple, la situation est dramatique. Evidemment, à l'heure actuelle le recrutement n'est pas une tâche aisée : d'une part on constate une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, d'autre part, comparativement à d'autres employeurs, on verse à ces employés des salaires relativement bas, alors même qu'il s'agit d'un travail physiquement astreignant, qui impose des efforts à l'extérieur par tous les temps et des interventions la nuit et durant les week-ends. Les conditions de travail et les conditions d'engagement doivent donc impérativement gagner en attractivité.

Mais CFF Cargo peut-il se permettre d'engager davantage de personnel et de verser des salaires plus élevés ?

Il est hors de question de réaliser des économies au détriment de la sécurité et de la santé du personnel. Donc, il faut davantage de personnel. Le couplage automatique digital est certes censé apporter davantage d'efficacité, mais aujourd'hui c'est le personnel qui fait défaut. Il ne serait pas acceptable que CFF Cargo s'accommode de trains en retard et de la frustration de la clientèle qui déboucheraient inévitablement sur un transfert des marchandises du rail à la route. En conséquence, il faut prévoir les ressources qui s'imposent.

ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉS VPT

« Nous sommes une organisation importante pour l'avenir »

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

101 délégué-es et invité-es se sont retrouvés en assemblée le 20 juin dans les locaux d'Unia à Berne. La politique syndicale était le thème principal de cette AD de la sous-fédération du personnel des entreprises de transport privées VPT. Des élections ont également eu lieu.

« Selon nos détracteurs, nous sommes un mouvement vieillot qui ne sert plus à rien. Les partis bourgeois, les représentants de l'économie néo-libéraux, de nombreux employeurs et beaucoup de médias affirment qu'on n'a plus besoin des syndicats car c'est le marché qui régule tout » a déclaré Laurent Juillerat, président de l'AD, dans son discours de bienvenue. « Effectivement, les syndicats comptent de moins en moins d'affilié-es. Parallèlement, nos adversaires créent des organisations qui font du lobbying auprès des politiques pour que des lois soient votées en leur faveur. En conséquence, l'inégalité sociale s'accroît et notre démocratie est en danger. Mais les syndicats sont là pour remédier à cette situation. Les richesses doivent être réparties entre tous. Nous sommes donc tout sauf une organisation démodée : nous sommes modernes et utiles. »

Gilbert D'Alessandro, président central VPT, est du même avis : « Nous devons être nombreux, diversifiés et solidaires. Le syndicat

nous défend contre l'exploitation au travail. Cependant, il ne faut pas seulement nous battre pour nos droits au travail, mais aussi sur la scène politique. » Cela signifie concrètement que le SEV doit s'engager contre la menace des mesures d'économie dans les transports publics, notamment dans le transport régional de voyageurs. Lors de l'AD, des cartes de protestation sont distribuées, à remettre aux instances politiques.

Élections à la CC 2025 à 2028

Pour la période de 2025 à 2028, les personnes sortantes sont réélues, soit Gilbert D'Alessandro (président central), René Schnegg (vice-président) et Roger Maurer (caissier central). Le secrétaire central Ueli Müller se présente pour un nouveau mandat jusqu'en 2026 et est réélu. Laurent Juillerat se retire et est remplacé par Aurélien Mouche, président de la section VPT du Jura. Aurélien Mouche était jusqu'à présent membre du comité de branche et du comité central. Il est remplacé par Gil Greppin, président de la section VPT MOB. La CG est réélue sans opposition.

Valérie Boillat, vice-présidente du SEV, fait remarquer qu'il est très important que le personnel des bus participe à la nouvelle enquête d'Unisanté sur la santé (voir page). Cette étude sera menée sur plusieurs années et fournira aux syndicats une base importante de revendications pour une meilleure protection de la santé. Valérie



Aurélien Mouche, nommé à la commission centrale VPT par les délégué-es.

Boillat mentionne également le problème de l'externalisation de certaines tâches à des sous-traitants qui n'ont pas de CCT. Ces entreprises peuvent ainsi contourner les règles et détériorer les conditions de travail pour le personnel. Le SEV se mobilise contre cette stratégie d'externalisation.

« Avec chaque nouvelle affiliation, nous gagnons en force », souligne Matthias Hartwich, président SEV, dans son intervention. Le SEV se bat contre une libéralisation du marché ferroviaire préconisée par la Commission européenne. Par ailleurs, le SEV se prémunit également contre la menace de mesures d'austérité dans le transport régional de voyageurs. Lutter porte ses fruits, comme les syndicats l'ont clairement montré lors de la campagne de votation pour une 13e rente AVS. Matthias Hartwich demande aux délégué-es et à leurs sections de descendre dans la rue le 21 septembre. Une grande manifestation des syndicats se déroulera alors à Berne pour revendiquer de meilleures conditions de travail et des salaires équitables. Vincent Leggiero, président de la section VPT tpg, explique l'importance de ce combat : « Si nous n'améliorons pas les conditions de travail du personnel, de gros problèmes nous attendent à l'avenir, car nous serons alors en sous-effectifs. »

« Une réforme de la LPP est totalement inutile », affirme Aroldo Cambi, administrateur des finances au SEV, qui explique également pour

quelles raisons il faut voter Non le 22 septembre. Les caisses de pension se portent bien. Cela n'a aucun sens d'augmenter les cotisations des assurés et de baisser les rentes en même temps.

Un Oui et un Non aux résolutions

Les délégué-es acceptent une résolution qui s'oppose à toute tentative de baisser le taux de conversion des rentes du deuxième pilier. Ils refusent par contre une résolution demandant que les personnes qui postulent pour des postes dans les organes syndicaux soient obligatoirement membres du comité de leur section. Quelques délégués critiquent cette idée : « Un poste au sein d'un comité, comme celui dans les organes syndicaux, prend beaucoup de temps et le travail est effectué pendant le temps libre. Tout le monde ne peut pas supporter cette charge ». Cet argument convainc la majorité des électeurs qui votent Non.

Le vice-président de la VPT René Schnegg présente des chiffres réjouissants en matière d'effectif des membres. Cette année également, des primes spéciales sont prévues pour les collègues qui recrutent de nouveaux membres. L'AD accepte à l'unanimité le point concernant un soutien financier pour des actions de lutte syndicale qui ne sont pas synonymes de grève. Pour conclure, Vincent Leggiero, qui quitte le comité central, et Laurent Juillerat sont remerciés pour leur engagement.



Les mesures de la Confédération pour des trains moins bruyants portent leurs fruits.

Les mesures effectuées par l'Office fédéral des transports en 2023 montrent que le bruit des trains pour les riverains est aujourd'hui nettement plus faible que les objectifs de protection - surtout grâce à l'interdiction de fait de tous les wagons de marchandises, même étrangers, équipés de freins en fonte grise depuis 2020. Mais comme le nombre de trains augmente, le niveau de bruit augmentent à nouveau légèrement.



Les trains de marchandises sont aujourd'hui environ 10 dB(A) plus silencieux qu'en 2003. Cela correspond à une réduction de moitié du volume sonore perçu.

La commission sociale du Conseil national veut que les employés puissent choisir eux-mêmes s'ils sont indépendants ou salariés.

Il s'agit d'une attaque frontale contre la sécurité sociale des salarié-es. Désormais, les employeurs, comme p. ex. Uber, pourraient obtenir par des accords écrits que leurs employés assument l'ensemble des risques économiques en tant qu'indépendants. Cela conduirait à une insécurité sociale et juridique et à encore plus de pseudo-indépendants, selon l'USS.

AROLDO CAMBI répond

Tout faire pour éviter une réforme de la LPP !

Le 22 septembre, nous serons appelés à voter sur la réforme de la LPP, la loi sur le 2^e pilier, la caisse de pension. Pourquoi le SEV recommande-t-il de rejeter cette réforme ?

Le SEV s'engage dans les conseils de fondation d'institutions de prévoyance, notamment dans les plus importants tels que la Caisse de pensions CFF ou Symova, en mobilisant avec véhémence ses ressources, sa responsabilité et ses compétences. Le SEV connaît donc très bien la situation actuelle dans le domaine des caisses de pension. Nous savons de quoi nous parlons.

Aujourd'hui, la plupart des caisses de pension sont en très bonne santé. Elles ont un taux de couverture élevé qui leur permet d'effectuer des versements ; les solutions de prévoyance vont au-delà du régime obligatoire de la LPP. On estime qu'à l'heure actuelle seuls 15 % à 20 % des salarié-es sont assurés avec des prestations minimales en matière de LPP. Les 80 % à 85 % restants sont assurés selon des solutions dites surobligatoires qui leur permettent d'atteindre un âge de la retraite bien plus décent.

Ils ne seraient touchés que de manière marginale par la réforme de la LPP. De mon point de vue, la question qui se pose en premier lieu est la suivante : est-ce aux personnes qui touchent déjà la solution minimale LPP de se voir une nouvelle fois pénalisées ? Doivent-elles vraiment encore payer davantage pour finalement bénéficier de prestations moins bonnes ? La réponse à ces questions est une évidence.

En plus, le besoin de réforme - respectivement de baisser le taux de conversion - provient de l'ère des taux d'intérêt négatifs, qui est derrière nous depuis trois ans environ. Une réforme de la LPP semble non seulement controversée, mais également un paradoxe. Les caisses de pension sont actuellement dans une position confortable et nous devrions veiller à ce que les prestations s'améliorent plutôt que se détériorent, ce que personne ne comprend objectivement. Nous préconisons un Non à une réforme de la LPP, motivé aussi bien sur le plan politique qu'économique !

Aroldo Cambi est administrateur des finances au SEV. As-tu une question à lui adresser ou au SEV ? Écris-nous à journal@sev-online.ch.

ATELIERS DE BELLINZONE

Officine: il manque encore 150 emplois

Veronica Galster
veronica.galster@sev-online.ch

Du 7 mars au 8 avril 2008 s'est déroulée à Bellinzone la plus grande grève des dernières décennies. Durant trente et un jours, 400 employé-es des ateliers CFF de Bellinzone (Officine) ont déposé les outils, soutenus par pratiquement toute la Suisse italienne. Cette résistance n'a pas été improvisée, elle a été initiée par la base des années auparavant déjà: les travailleurs et travailleuses se sont alors organisés pour défendre la qualité de leurs postes de travail. Cette grève a démontré toute la force de l'alliance entre les travailleurs qui, aujourd'hui encore, en récoltent les fruits. Toutefois les CFF semblent vouloir en supprimer tout souvenir en annonçant au début juin leur intention d'annuler unilatéralement la plate-forme de dialogue. Nous en avons discuté avec Thomas Giedemann, secrétaire syndical du SEV chargé du dossier des ateliers de Bellinzone.

Faisons un petit retour en arrière jusqu'aux années 2000 lorsque, dans le cadre de la divisionalisation des CFF, les ateliers de Bellinzone ont été attribués au trafic marchandises (CFF Cargo). Certaines professions liées au trafic voyageurs (par exemple les selliers) ont été alors transférées vers d'autres sites. La perte de ces compétences au Tessin a créé un certain mécontentement parmi le personnel qui s'est inquiété de son avenir. Les faits ont ensuite donné raison à ces préoccupations car, après la promesse faite en 2007 de réaliser des investissements, CFF Cargo a annoncé début 2008 vouloir fermer les ateliers de Bellinzone et transférer la maintenance des locomotives

à Yverdon, et privatiser l'entretien des wagons de marchandises. À la suite de cela, le 7 mars, les employé-es sont entré-es en grève.

Durant la grève, une table ronde réunissant les principaux acteurs a été créée pour rechercher des solutions. Elle a continué d'exister après la grève et en 2014, elle s'est transformée en plate-forme de dialogue. C'est cette dernière que les CFF désirent annuler unilatéralement pour la fin de l'année, au motif que les objectifs ont été atteints.

Thomas Giedemann, pourquoi cette démarche des CFF ne plaît-elle ni au personnel ni à ses représentants ?

Supprimer unilatéralement un canal de dialogue qui a encore ses raisons d'exister n'est pas un signal positif, ni une preuve de transparence. La plateforme est un dispositif commun dont les objectifs ne sont clairement pas atteints. Je pense par exemple à la consolidation de la position des ateliers de Bellinzone dans le groupe CFF, ou au maintien de l'emploi en portant une attention particulière au développement des postes de travail qualifiés, ou à la sauvegarde et au développement futur des compétences spécialisées. Ce sont déjà trois objectifs, sur les cinq qui ont été fixés, qui n'ont pas encore été atteints.

Le problème le plus urgent est désormais le maintien des emplois dans les nouveaux ateliers qui seront construits à Castione (cf. photo, ndr). Après l'accord conclu avec le Canton et la Ville de Bellinzone pour le projet, les CFF ont garanti 220 postes de travail. Considérant qu'il y a 510 postes de travail entre les ateliers et le centre d'entretien de la Via Pedemonte qui sera aussi déplacé à Castione, en tant que syndicat nous avons insisté durant toutes ces années pour demander plus de postes. En décembre 2022, les CFF ont



Thomas Giedemann devant le champ où sera construite la nouvelle usine.

communiqué qu'il y aurait au moins 400 postes puis ils sont descendus à 360, mais nous n'avons aucun accord écrit à ce propos.

Les postes de travail prévus à Castione seront-ils moins nombreux parce qu'il y a moins de travail ?

Absolument pas ! Il y a suffisamment de travail pour les ateliers qui, entre-temps, ne sont plus responsables des wagons marchandises, mais du matériel roulant du trafic voyageurs. La demande augmente, donc l'offre aussi. Par conséquent plus de trains circulent, il y a donc plus de matériel roulant et plus de maintenance. Globalement en Suisse, les postes de travail aux CFF dans ce secteur sont en augmentation, il est donc légitime d'attendre que ceux du Tessin ne diminuent pas.

Sera-t-il possible de dialoguer aussi efficacement sans la plateforme ?

On n'accorde pas beaucoup de confiance aux CFF en ce moment parce que par leur attitude, ils ne font pas preuve de transparence et ni d'une volonté de dialoguer. Le fait que les 400 postes annoncés en décembre 2022 aient été réduits à 360 est un signal inquiétant. En outre les CFF ne nous ont jamais présenté un plan d'affaires démontrant combien de postes sont prévus à Castione. Lors des rencontres ils projettent des données et des graphiques qu'ils omettent de nous transmettre par la suite. En notre qualité de représentants du personnel, nous avons constamment tenté d'être constructifs et avons proposé des solutions aux CFF qui, pour leur part, se sont montrés plutôt réticents. D'après eux, ni les trains Flirt ni les Astoro ne peuvent être confiés aux ateliers de Bellinzone, mais la réalité démontre le contraire, nous avons trouvé des solutions pour faire venir ce tra-

vail au Tessin. La liste des exemples de ce type est longue. Actuellement, nous maintenons notre revendication de transférer les 510 postes de travail actuels dans les nouveaux ateliers de Castione.

Quatre revendications

Commentaire de Patrick Kummer, vice-président du SEV. Les Officine de Bellinzone sont un atelier historique, un employeur important dans la région depuis des décennies et un symbole de compétence industrielle. Le transfert prévu à Castione offre certes des opportunités, mais il pose aussi des défis. Les revendications des collègues sur l'avenir de l'usine sont claires:

- 1. les emplois doivent être maintenus - à leur niveau actuel.
- 2. le dialogue doit être poursuivi - la plateforme a montré qu'elle fonctionne comme moyen de dialogue.
- 3. les CFF doivent entretenir des trains dans leurs propres usines - délocaliser des commandes à Halberstadt D (Land de Saxe-Anhalt) ou à Villeneuve VD (Alstom) affaiblit le positionnement des propres usines.
- 4. les compétences professionnelles doivent être maintenues et développées au sein des CFF - l'histoire montre ici aussi combien il est important de garantir et de promouvoir les compétences industrielles au sein des CFF et, en principe, en Suisse.

Après la grève de Bellinzone, le personnel a décidé de reprendre le travail le 7 avril 2008. L'objectif est toujours d'assurer tous les emplois. Nous nous en tenons à cet objectif.

MANIF' À BERNE - 21. 9.

Sécurité et salaires justes

Michael Spahr. Le samedi 21 septembre, nous nous retrouverons à 13h30 pour une grande manif' syndicale sur la Schützenmatte, à côté de la gare de Berne. Nous traverserons ensuite le centre-ville jusqu'à la Place fédérale, où aura lieu l'arrivée de la manifestation à 15h avec discours et concerts.

Avec les autres syndicats de l'USS, nous manifesterons pour des conditions de travail équitables et des salaires plus élevés. Dans de nombreuses branches, les salaires ont baissé en termes réels ces dernières années. Le renchérissement et les primes d'assurance maladie engloutissent souvent les augmentations de salaire. Malgré les augmentations nominales de salaire, de très nombreuses personnes voient leur revenu réel baisser au fil des ans. Solidaires, au SEV, nous exigeons une véritable compensation du renchérissement dans toutes les branches.

Nous profitons également de la manifestation pour attirer l'attention sur nos revendications: plus de sécurité pour le personnel des transports et abandon des mesures d'économie dans le trafic régional voyageurs.

ATELIERS CFF DE BELLINZONE

La plateforme Officine et la mémoire courte des CFF

Angelo Stroppini. Les travailleurs des Officine (les Ateliers CFF de Bellinzone) ont bonne mémoire, c'est pour cela qu'ils ont tendance à ne pas faire confiance aux CFF. Car la décision de la part des CFF d'annuler la plateforme de dialogue (instaurée pour qu'employeur et employés puissent échanger sur le futur des Officine) ne leur a pas du tout plu. Les travailleurs l'ont fait savoir lors de l'assemblée qui a été récemment convoquée par la Commission du personnel. Le temps passe, mais ils n'ont pas oublié la grève de 2008. Lorsque les travailleurs qui ont été engagés aux Officine après cette grève historique s'arrêtent interrogatifs devant les drapeaux rouges « *Giù le mani delle officine* » (Ne touchez pas aux ateliers), les ouvriers de « la vieille garde » leur expliquent le pourquoi de ce slogan.

C'était précisément à la fin du mois de mars et au début du mois d'avril 2007 que la direction de CFF Cargo avait annoncé aux travailleurs, aux syndicats et aux politiciens tessinois qu'ils allaient investir plus de 30 millions de francs pour moderniser les ateliers de Bellinzone. Un investissement qui s'accompagnait toutefois de

la suppression de 70 emplois sur une période de trois ans, suppression principalement engendrée par des départs volontaires ou des départs à la retraite. Vingt-cinq travailleurs avaient été transférés dans d'autres secteurs des CFF en vue d'une « réorientation professionnelle ». Les CFF cherchaient à rassurer tout le monde en évoquant le rôle stratégique des Officine dans la politique de développement de l'entreprise. Bref, les CFF promettaient que le futur des Officine était garanti. Une promesse qui a trompé non seulement les politiciens tessinois, mais aussi les syndicats, qui y ont cru et essayaient de limiter les dégâts en accompagnant leurs collègues dans le processus de recherche d'un nouveau débouché professionnel.

À l'époque, jeune secrétaire syndical, j'avais rencontré l'ancien directeur de CFF Cargo Daniel Nordmann sur le quai de la gare de Berne. Je lui avais dit que les suppressions d'emplois ne sont pas bonnes pour une entreprise qui croit en son propre futur. Nordmann est entré dans une colère noire, m'attaquant verbalement et m'accusant de ne pas comprendre les bonnes intentions de l'entreprise. Or, les vraies inten-

tions de l'entreprise se sont concrétisées un an plus tard, lorsque les CFF ont annoncé vouloir fermer les ateliers de Bellinzone. Que sont devenues les belles promesses de 2007? La suite appartient désormais à l'histoire. En 2008, tout un canton s'est mobilisé.

Il ne fallait pas toucher aux ateliers de Bellinzone. Surtout pas ! Car leur histoire est intimement liée à la naissance et aux batailles du syndicat des cheminots, lorsque les chemins de fer se sont développés au Tessin à la fin du 19^e siècle. L'idée de supprimer les Officine comme si de rien n'était, émise par le directeur général des CFF d'alors, Andreas Meyer, a été promptement contrée par la longue grève qui a rendu justice aux travailleurs et a abouti à la création de la plateforme de dialogue. Celle-là même que les CFF viennent de balayer d'un revers de main, alors qu'il y a encore tant d'emplois en jeu et que le futur atelier qui devrait être construit à Castione n'a pas encore reçu le moindre coup de pioche. Non, décidément, cette plateforme de dialogue ne doit pas être supprimée. À ceux qui ont oublié, l'histoire devrait leur rappeler.

ÉLECTIONS AU CONSEIL DE FONDATION CP CFF

Histoire d'une réussite avec une équipe qui a fait ses preuves

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

En 2024, les membres du Conseil de fondation de la CP CFF seront élus ou réélus pour la période administrative de 2025 à 2028. Les partenaires sociaux de la CCT SEV, VSLE, ACTP et transfar ont élu six candidats. Administrateur des finances SEV et président du Conseil de fondation de la CP CFF, Aroldo Cambi est l'un de ces candidats. Interview.

Depuis 2013, tu es au Conseil de fondation de la CP CFF et tu en es le président depuis 2021. Pourquoi faut-il une liste électorale commune SEV/VSLF/ACTP/transfar ?

Le Conseil de fondation est composé paritaire de représentant·es des assurés et de l'employeur. Notre liste électorale compte quatre personnes du SEV, un représentant de VSLF et un représentant pour l'ACTP. Il est important que nous nous unissions pour être forts, en tant que travailleurs et travailleuses. Ensemble, nous pouvons nous engager dans le

Conseil de fondation pour que la stratégie de la CP CFF prenne en compte l'intérêt des assurés.

Que signifie cela concrètement ?

On peut parler d'une véritable success story si l'on prend en considération la dernière année et demie. Par exemple, l'année dernière, nous avons réalisé une performance qui est clairement supérieure à la moyenne. Cela notamment parce que nous avons adapté la stratégie de placement pour avoir plus d'opportunités sur les marchés financiers. Quand je suis arrivé au Conseil de fondation il y a une dizaine d'années, la CP CFF avait vécu une phase très difficile et un assainissement était nécessaire. Cette phase a été surmontée. Nous sommes nettement plus solides maintenant et nous pouvons abandonner une gestion pure et simple des risques. Ainsi, on devrait pouvoir s'attendre à des valeurs plus élevées pour les assurés, aussi bien les pensionnés que les actifs.

Nous nous trouvons actuellement dans une bonne phase et pouvons prévoir une amélioration des prestations. Au début de l'année par



La CP des CFF compte environ 56 000 assurés et un capital de plus de 17 milliards de francs.

exemple, nous avons pu verser une prime de 1 000 francs aux pensionnés et un intérêt supplémentaire de 1,3% respectivement 2,3% aux actifs, au lieu du taux d'intérêt minimum de 1%. Après avoir développé puis introduit un modèle de participation pour des intérêts supplémentaires pour les actifs, nous projetons de faire de même avec un modèle de renchérissement pour les retraités. Ainsi nous aurons une base réglementaire pour améliorer les prestations pour tous.

Est-ce difficile de concilier les différents intérêts au sein du Conseil de fondation ?

Avant les séances du Conseil de fondation, en général je rencontre le responsable Iwan Lanz ainsi que Markus Jordi, vice-président et représentant des employeurs, et nous discutons des diverses solutions pour les décisions à prendre. Puis, je rencontre les représentant·es des employé·es et nous définissons nos positions. Ensuite, nous nous mettons d'accord sur des solutions communes lors de réunions du Conseil de fondation. Dans la composition actuelle, cela fonctionne généralement très bien. C'est pourquoi, il est très important que nous

puissions poursuivre notre travail dans le Conseil de fondation selon cette conception dans le futur. Si l'un d'entre nous n'était pas réélu, c'est un savoir-faire précieux qui disparaîtrait. Il est extrêmement important que tous les assurés soutiennent les six candidats de la liste commune SEV/VSLF/ACTP/transfar. Chaque voix compte !

Comment se présente l'avenir pour la CP CFF ?

Si nous pouvons poursuivre avec le team actuel, nous sommes parés en termes d'expérience et de compétences. Cela également au cas où des temps plus difficiles se présenteraient de nouveau. En ce moment, nous pouvons faire du bon travail et voyons de grandes opportunités. Par exemple, nous veillons à ce que notre stratégie de durabilité soit appliquée. Ces dernières années, nous avons pu adapter notre portefeuille d'investissements de sorte que notre stratégie de placement génère 30% d'émissions de CO₂ en moins. Nous poursuivons cette stratégie, naturellement sans prendre de risques inutiles ni diminuer notre performance.

COMMENTAIRE

Chaque voix compte

Patrick Kummer. Les élections pour le Conseil de fondation de la Caisse de pensions (CP) CFF vont avoir lieu prochainement. Au début du mois d'août, nous saurons si les candidats de la liste commune SEV/VSLF/ACTP/transfar seront élus tacitement ou s'il y a d'autres candidatures et qu'il faudra procéder au vote. Ces élections sont importantes, car elles concernent ton avenir et la sécurité de ta prévoyance vieillesse.

Pourquoi une représentation commune des travailleurs dans le Conseil de fondation de la CP CFF est-elle importante ?

La CP CFF se charge de gérer et garantir la prévoyance vieillesse de 32 117 assurés actifs et 23 909 bénéficiaires de rentes. Le Conseil de fondation, l'organe suprême de la caisse de pensions, prend des décisions qui ont un impact sur l'avenir financier de la CP CFF, par exemple, pour définir la stratégie de placement, les objectifs de performance et les plans de prévoyance, ainsi que les buts et les principes de la gestion de fortune. Une représentation des travailleurs forte dans le Conseil de fondation garantit que les décisions prises soient équilibrées et aillent dans le sens des collaboratrices et collaborateurs et de leurs intérêts.

Nos représentantes et représentants s'engagent pleinement et avec compétence afin que la CP CFF propose une prévoyance stable et équitable pour tous les assurés. Ils amènent les perspectives et les besoins des

assurés dans les discussions et veillent à faire entendre leur voix pour structurer leur prévoyance vieillesse. Durant les dernières années, cela a très bien fonctionné. Nous voulons que cela continue !

Voici la suite de la procédure :

- **1. Informe-toi :** les candidates et candidats de la liste commune SEV/VSLF/ACTP/transfar sont présentés dans l'annonce de droite sur cette page de journal.
- **2. Procède au vote (si nécessaire) :** si d'autres candidatures valables sont présentées en plus des propositions des partenaires sociaux de la CCT, tous les ayants droit au vote recevront par e-mail au début août les données d'accès pour le vote électronique. Le vote doit être effectué jusqu'au 5 septembre au plus tard.
- **3. Motive tes collègues :** rappelle leur l'importance de ce vote et encourage-les à choisir la liste de candidats commune SEV/VSLF/ACTP/transfar en cas d'élections ouvertes.

Ensemble pour un avenir solide !

La participation aux élections est une étape importante pour renforcer les intérêts des travailleuses et travailleurs dans la CP CFF. Engageons-nous ensemble pour une prévoyance vieillesse sûre et équitable !

Soutiens la liste de candidats commune SEV/VSLF/ACTP/transfar pour le Conseil de fondation de la CP CFF. Si des élections ouvertes doivent avoir lieu, chaque voix compte !

Ta voix pour le Conseil de fondation de la CP CFF



Aroldo Cambi
administrateur des finances SEV

Candidate remplaçante:
Sia Pollari
administratrice-adjointe des finances SEV



Franziska Schneider, responsable de la protection juridique professionnelle SEV

Candidat remplaçant: Michael Buletti,
secrétaire syndical responsable de la division Infrastructure CFF au SEV



Stefan Bruderer
chef de circulation des trains CFF SA

Candidate remplaçante:
Viviane Mumenthaler
conseillère à la clientèle, CFF SA



Marjan David Klatt
mécanicien de locs cat. B Voyageurs et First Level Support traction TCC Berne, CFF SA

Candidate remplaçante:
Hanny Weissmüller
mécanicienne de locs cat. B, CFF SA



Marc Engelberger
mécanicien de locs cat. B, CFF SA

Candidat remplaçant:
Raynald Muheim
mécanicien de locs cat. B, CFF SA



René Knabel
gestionnaire des demandes centres d'exploitation Infrastructure, CFF SA

Candidate remplaçante: Thomas Meier
manager stratégique des installations de sécurité et systèmes de contrôle des trains, CFF SA

Le Conseil de fondation, en tant qu'organe suprême de la Caisse de pensions CFF, est composé paritairement de six représentant·es de l'employeur et six représentant·es des assurés. La représentation des travailleuses et travailleurs dans le Conseil de fondation est extrêmement importante. Elle permet de sauvegarder les intérêts des assurés aussi bien durant les moments de crise que dans les périodes fructueuses et veille à une gestion prudente de la caisse de pensions, à son contrôle, et à la production d'un rendement attractif en tenant compte des objectifs environnementaux, sociaux et de gestion d'entreprise.

Par nos propositions de candidatures nous garantissons que nos représentants assumeront avec engagement et compétence la grande responsabilité qui leur incombe au sein du Conseil de fondation de la CP CFF. C'est seulement grâce à une représentation forte des travailleuses et travailleurs que les intérêts de tous les assurés actifs et des rentiers peuvent être défendus dans le Conseil de fondation de la CP CFF. C'est pourquoi nous te demandons de nous donner ta voix.

Pour de plus amples informations:



www.pksbb.ch/fr/elections



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat de personnel des transports
Sindicato del personale del trasporto



PRISE DE CONGÉ

« Je vois encore des lacunes »

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

Lucie Waser, responsable de l'égalité, quitte le SEV après dix années intenses et variées. Il est temps de faire une rétrospective de ce qui a été obtenu, de beaux moments et des temps plus difficiles.

Lucie, qu'en est-il de l'égalité en Suisse ?

Le dernier rapport sur les genres du WEF indique que l'égalité s'est améliorée en Suisse, notamment du point de vue économique. Or, en y regardant de plus près, on constate que ces améliorations sont minimales. Il est vrai que de nombreuses jeunes femmes terminent brillamment leur apprentissage ou leurs études et dans certaines filières de formation elles sont en majorité. Or, dans les branches appelées MINT, elles sont encore absentes. C'est là que je vois un retard à combler. Comme toujours, les femmes sont exclues du monde du travail, car elles ont fondé une famille. De même, elles n'ont pas les mêmes chances de faire carrière que leurs collègues masculins, malgré d'excellents diplômes.

La branche des TP est-elle aussi concernée ?

La proportion de femmes dans les entreprises de transport public s'est améliorée ces dernières années. Environ 20 % de nos membres sont des

femmes, mais nous n'avons pas encore atteint notre objectif. Ce coefficient coïncide avec celui des entreprises. Là où il n'y a pas de femmes, on ne peut pas en recruter !

Tu quittes le SEV après dix ans. Qu'est-ce que tu as réalisé ?

Je suis fière que l'image de « bavardages autour d'un café » ne colle plus à la commission des femmes, mais celle d'une commission spécialisée et respectable. Je transmettrai à la personne qui me succédera une commission bien structurée, avec une assise très large dans les régions linguistiques, les générations et les catégories professionnelles. J'ai lutté pendant longtemps pour que la commission des femmes ne soit pas dissoute sans être remplacée - aujourd'hui ce n'est plus le cas. Les membres de la commission se rencontrent plus souvent, mettent sur pied des journées d'action et ont gagné en visibilité. Elles s'impliquent et sont motivées.

Quel souvenir particulier emportes-tu ?

Pour moi, la mémorable grève historique des femmes le 14 juin 2019 restera certainement le point fort. Avec mes collègues, nous avons eu beaucoup de travail à organiser cet événement de grande envergure, mais nous avons été récompensées pour chaque minute investie.

As-tu connu également des moments difficiles ?



Après dix années intenses, Lucie Waser, responsable de l'égalité, quitte le SEV.

Sur le principe, je trouve pénible que la thématique de l'égalité soit encore un peu difficile au SEV. Pour moi personnellement, cela n'a pas toujours été aisé, car il y avait un écart entre les attentes envers moi et les possibilités à ma disposition ; cela engendre des frustrations des deux côtés. C'est également pénible d'avancer à petits pas en matière de politique du droit des femmes, ou même de reculer !

Maintenant, tu nous quittes. Dans quelle direction te diriges-tu ?

Je retourne chez moi à mon premier métier. Je rentre donc à Saint-Gall et reprendrai une classe de 3^e année en tant qu'enseignante. Les années que j'ai passées au SEV m'ont beaucoup plu et m'ont fortement marquée ; j'en suis reconnaissante. Et également pour le soutien en travaillant en team. Mais maintenant, je me réjouis énormément de retourner à la maison et retrouver mon réseau privé. Et naturellement, j'attends déjà impatientement mon nouveau défi professionnel. J'ai envie d'entreprendre encore quelque chose de nouveau avant de me diriger gentiment vers la retraite.

Je serai sûrement encore en contact avec les collègues que j'ai côtoyés ces dix dernières années, car je reste membre du SEV chez AS-Ost. Un de mes projets est d'amener mes élèves dans le monde des chemins de fer. Dans cette optique, ce serait naturellement bien si je pouvais activer

quelques-uns de mes contacts SEV en Suisse orientale afin que les enfants aient une vision plus approfondie.

Le SEV te souhaite tout de ton pour la suite de ton parcours professionnel.

Journée de formation des femmes SEV

Cette année, la journée de formation des femmes SEV se déroulera le vendredi 15 novembre et s'articulera autour du thème de la situation des rentes pour les femmes. Gabriela Medici, experte de l'USS en assurances sociales, fera un exposé d'introduction à cette journée. Suivront divers workshops passionnants avec des informations importantes pour les participantes, leur permettant d'évaluer leur propre situation après la retraite. Il ne reste plus que quelques places de libres.



www.sev-online.ch/fr/le-sev/femmes/bildungstagung.php

BERNE & COMMISSION DE MIGRATION

« Nous devons apprendre les uns des autres »

Eva Schmid
eva.schmid@sev-online.ch

Besa Mahmuti est secrétaire syndicale au SEV depuis le 1^{er} avril 2024. Elle s'occupe de la commission de migration, donc également de la journée de migration SEV, ainsi que de plusieurs ETC en Oberland bernois.

« J'ai une grande admiration pour le personnel roulant qui m'amène toujours de A à B avec ponctualité. J'ai particulièrement plaisir de m'engager au SEV pour ces personnes », affirme Besa Mahmuti, qui travaille au SEV en tant que secrétaire syndicale depuis le 1^{er} avril. Auparavant, elle a été active pendant plus de dix ans chez Unia où elle a commencé sa carrière professionnelle à 18 ans. Par la suite, elle s'est également engagée dans d'autres syndicats. Dans ses jeunes années, elle a déjà été sensibilisée au mouvement syndical par ses parents qui sont venus en Suisse depuis le Kosovo.

Besa Mahmuti est chargée des ETC à Berne et dans l'Oberland bernois - une région qu'elle connaît très bien depuis qu'elle était chez Unia.

Dialoguer pour une société inclusive

Secrétaire syndicale expérimentée, elle est responsable de la commission de migration du SEV et connaît les différents défis auxquels sont confrontés dans le monde du travail et ailleurs les personnes qui ont un contexte de migration. « La barrière des langues est un obstacle qui fait que les travailleurs ne connaissent pas leurs droits, notamment ceux avec de faibles salaires, et endurent des conditions précaires pendant des années. Dans les faits, l'égalité des chances n'existe pas », explique-t-elle. « Uniquement aux CFF, la proportion de personnel issu de la migration travaillant dans le secteur des transports publics est d'environ 33 %, mais il semble que les chiffres effectifs sont beaucoup plus élevés. »

Vu cette situation, il est évident que la migration, par son caractère social, est un thème très



Besa Mahmuti est responsable de la commission de migration, ainsi que des chemins de fer bernois.

important pour le SEV. « Nous ne devons pas nous contenter de vivre dans une société qui accepte la diversité culturelle. Il nous faut aller plus loin - participer au dialogue, apprendre les uns des autres. C'est une communication inclusive, qui privilégie une société où chacun a sa place ».

Réseaux pour l'égalité des chances

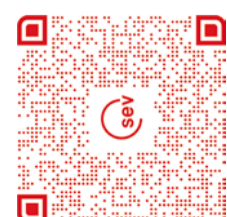
Besa veut créer et entretenir des réseaux ainsi que coopérer avec les entreprises, en collaboration avec la commission de migration : « Avec ces mesures, nous encourageons l'égalité des chances et ainsi une société inclusive pour le bien de tous. » L'égalité des chances au travail sera aussi le thème de la journée de la migration du SEV qui se déroulera le 27 septembre à Olten et s'adresse à toutes les personnes intéressées.

À côté de son activité professionnelle en tant que secrétaire syndicale au SEV, Besa, maman de trois enfants, s'engage avec passion en faveur de l'égalité et du dialogue entre les générations dans le cadre de l'association « EnterFem » qu'elle a

créée pendant la pandémie de coronavirus avec un groupe de femmes issues de la migration. Dans ses moments de détente, la Bernoise, qui aime beaucoup cuisiner, apprécie de se retrouver entre amis et avec sa famille.

Journée migration SEV

La journée de la migration SEV se déroulera le vendredi 27 septembre 2024 à Olten. Le thème sera le suivant : « Pour une participation à la vie politique & sociale, ainsi que l'égalité des chances au travail ». Infos et inscription :



www.uv-rpv.ch/fr/le-sev/migration/journee-de-la-migration/

ENQUÊTE SANTÉ – BRANCHE BUS

À quel point la mauvaise santé est un problème professionnel?

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Depuis le 5 juin, Unisanté a lancé son étude auprès des conductrices et conducteurs de bus pour comprendre en quoi l'organisation et l'environnement du travail rend malade. Il est primordial que le plus grand nombre remplisse le questionnaire pour avoir un impact et changer les choses. À remplir sur <https://trapheac.ch>

Pourquoi une 4^e enquête sur la santé des chauffeurs de bus ?

Prof Irina Guseva Canu : Nous, Unisanté, avons collaboré avec les syndicats pour le 3^e sondage, mais là, c'est la première étude de cohorte qui aura le potentiel d'identifier les causes possibles des maladies et de la souffrance au travail et, si nous le confirmons, de les rattacher à des nuisances professionnelles. Les enquêtes précédentes, très utiles, ne pouvaient pas le faire car la méthode était différente. Alertées, un certain nombre d'entreprises ont déjà pris des initiatives pour contacter des spécialistes en santé du travail pour cerner les besoins et apporter des solutions. Ça bouge !

Il faut donc aller plus loin...

Tout à fait ! Avec cette nouvelle étude, nous aurons des données beaucoup plus précises sur les causes possibles des maladies et nous pourrions identifier les problèmes professionnels les plus préoccupants. Nous pourrions mieux mesurer les effets des horaires et du bruit sur la santé, voir comment le stress au travail peut impacter le sommeil, accroître la fatigue et à terme, conduire à des maladies. Seule une grande étude de cohorte comme TRAPHEAC peut montrer toute cette séquence complexe de causalité. Nos arguments seront alors très solides pour convaincre les décideurs et les responsables d'agir et d'investir dans la prévention et l'amélioration des conditions de travail, car nous aurons montré et prouvé les risques professionnels pour le personnel de conduite et leurs conséquences sur notre santé et le bien-être.

Qu'est-ce qu'une étude de cohorte ?

C'est une étude scientifique qui démarre dans le présent et se termine dans le futur. Durant ce temps, elle va nous renseigner sur les changements qui s'opèrent sur le plan des expositions professionnelles (vibrations, bruit...) et de la santé (mal de dos, TMS, stress) pour étudier les liens de causalité entre les deux. L'étude est prévue sur plusieurs années. Cela commence



La Prof Irina Guseva Canu et la doctorante Viviane Remy ont lancé l'enquête TRAPHEAC. Participez!

par un grand et long questionnaire technique pour connaître au mieux la situation de départ. Rassurez-vous, il n'y a pas beaucoup de texte à écrire. La plupart des réponses, ce sont des cases à cocher. Les questionnaires suivants, de suivi annuel, seront réduits à dix minutes pour mettre à jour vos données sur les expositions, car celles-ci peuvent s'empirer ou s'améliorer si les entreprises décident ou non d'agir. En parallèle, l'évolution de la santé sera mise à jour pour identifier des liens de causalité. Il y aura des résultats réguliers, avec un bilan dans un an. La question du sommeil sera la première étudiée.

Vous pourrez donc savoir ce qui est lié aux conditions de vie dans le privé et au travail ?

Je suis épidémiologiste. Mon but, c'est de montrer pour une maladie donnée quelle est la part de risques qui vient du travail et celle qui vient de vulnérabilités des personnes (âge, problèmes socioéconomiques) et de leur mode de vie (pollution autour du lieu d'habitation). Le but est de savoir à quel point la mauvaise santé des conductrices et conducteurs de bus est un problème professionnel ou pas. Si nous arrivons à montrer que ce sont les longues amplitudes de travail, p.ex, qui conduisent à une dégradation progressive au niveau métabolique ou cardio-vasculaire, et que la part attribuable de

cette dégradation due au travail est supérieure à 50% (ou 75% pour les maladies non listées dans la liste suisse des maladies professionnelles), alors la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA) devra bien admettre qu'il s'agit de maladies professionnelles.

Quelle confidentialité garantissez-vous ?

Totale. Le cadre de cette recherche est protégé par une commission d'éthique multicantonale dont la priorité est la protection des personnes et la confidentialité de leurs données. Notre contrat avec l'Office fédéral de la statistique a été analysé de très près par cette commission pour que les croisements des données ne soient faits que dans un but de recherche. Ils ne peuvent utiliser ces données que pour les lier et nous les donner. C'est ma doctorante Viviane Remy qui les analysera. Elle ne pourra pas voir à qui ces données appartiennent

Pourquoi faut-il remplir ce questionnaire ?

Si moins de 3000 personnes remplissent le questionnaire, on ne pourra pas l'exploiter et la participation des collègues de la conduite aura été vaine. Participer permet d'avoir une vue vraiment précise des problèmes et des aspects positifs. Il sera alors possible d'agir et d'avoir un fort impact public.

NAVIGATION - GENÈVE

CCT des Mouettes adoptée

Yves Sancey. Suite à des négociations qui ont débuté à l'automne 2023, le SEV a conclu une nouvelle convention collective de travail (CCT) avec les Mouettes genevoises SA, le réseau de quatre lignes lacustres naviguant dans la rade de Genève et reliant les deux rives du lac en bateau jaune et rouge. Pour Aurélie Lelong, secrétaire syndicale du SEV en charge du dossier, « le résultat est satisfaisant. Nous avons obtenu satisfaction sur un grand nombre de revendications et lorsque ça n'a pas été le cas, les alternatives proposées par l'entreprise ont satisfait les collègues. La CCT existante a ainsi été améliorée. » Le texte de la CCT a été soumis en consultation le 4 juillet et a été accepté à l'unanimité par les membres de la section SEV.

La nouvelle CCT contient des améliorations visibles sur les mesures salariales, la participation du personnel aux affaires de l'entreprise et la recherche d'une amélioration de l'environnement de travail. Ainsi, en cas d'inflation, une augmentation automatique de la grille salariale correspondant à la compensation du renchérissement selon l'indice des prix à la consommation genevois est garantie. La prime horaire pour le travail réalisé le dimanche et les jours fériés a été augmentée de deux francs (de 13 francs/heure à 15 francs/heure). Une commission consultative est créée afin d'échanger sur des sujets pertinents, notamment les horaires de travail, la santé et la sécurité au travail. Une charte de tolérance à l'encontre des violences sexistes et sexuelles, du harcèlement sexuel et des discriminations

est annexée à la présente CCT. En sus, la formation régulière de l'ensemble du personnel est prévue sur ces sujets.

La nouvelle CCT prévoit également une semaine de vacances supplémentaire et une semaine de congé paternité en sus du congé paternité fédéral, et les primes de fidélité ont été revalorisées.

Dernière modification importante, la prise en charge en intégralité des cotisations à l'indemnité journalière maladie (IJM) par l'entreprise. En effet, sur les quatre dernières années, le taux de cotisation avait été multiplié par trois, impactant grandement le salaire net du personnel des Mouettes genevoises. En contrepartie de cette prise en charge intégrale, le droit au salaire en cas de maladie des employé-es sera réduit à 90% après 90 jours d'incapacité. Le délai de prise en charge est cependant prolongé de 720 à 730 jours. Les membres SEV ont considéré que cette contrepartie était acceptable puisqu'elles et ils ont accepté à l'unanimité cette nouvelle CCT qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025.



MOUETTES SA

RENOUVELLEMENT DE LA CCT TL

Cahier de revendications

Yves Sancey. Aux transports publics de la région lausannoise (tl), les négociations pour le renouvellement de la CCT vont démarrer en septembre. Fin juin, un cahier de revendications a été présenté aux collègues et a été validé à l'unanimité.

Pour Pablo Guarino, secrétaire syndical SEV responsable des tl, l'objectif principal est simple : « c'est d'avoir une meilleure CCT que l'actuelle. Il y a plusieurs thèmes que nous voulons défendre. Nous avons un cahier de revendications ambitieux qui porte notamment sur la santé au travail. Nous voulons que l'amplitude fasse maximum 10 heures pour les collègues, car il y a actuellement beaucoup d'absentéisme, beaucoup de gens malades et il faut absolument améliorer cela ! On veut également augmenter le nombre de réserve, ce qui passe par un engagement très important de la part du personnel. »

Il y a également des revendications importantes portant sur l'aspect salarial et la question du temps de travail. Sur ce dernier point, insiste Guarino : « Nous voulons améliorer le système ATT, la construction des tours et l'enveloppe de bonifications. »

Une partie des revendications porte sur l'égalité femme-homme qui passe par l'amélioration du congé parental qui doit passer à 4 semaines et la création d'une crèche d'entreprise pour avoir des horaires adaptés pour la garde des enfants, notamment pour les parents.

« Pour ces revendications, et bien d'autres, nous avons besoin de nos membres et de leur solidarité. Nous leur présenterons tout au long des négociations des vidéos et des comptes-rendus pour être au plus près de l'actualité et être prêts à nous mobiliser. À la fin, le résultat sera présenté aux membres qui auront le dernier mot par leur vote », conclut Pablo Guarino.



Une partie du comité SEV-tl prépare les futures négociations de la CCT.

TPN - NSTCM

Nouvelle CCT acceptée, mais à une courte majorité

Yves Sancey. Le 25 juin 2024, la commission de gestion de votre section SEV a procédé au dépouillement de la votation générale sur la CCT d'entreprise des Transports publics nyonnais (TPN) et des trains Nyon-St-Cergue-Morez (NSTCM). Une courte majorité a accepté le résultat de la négociation qui a été présentée aux membres (cf. notre dernière édition). La nouvelle CCT TPN/NSTCM est entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2024 avec effet rétroactif pour les salaires au 1^{er} janvier 2024.

Ce sont 69% des collègues syndiqué·es qui ont participé à la votation. Finalement, 55% ont accepté le résultat de la CCT d'entreprise et du nouveau système salarial. « Bien que ce résultat représente la majorité, il nous démontre un certain malaise au sein du personnel », fait remarquer Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical SEV responsable du dossier.

Ricardo Olaya et Vincent Masini, membres de la commission de gestion, présents au dépouillement, font le même constat : « Cela démontre qu'il y a beaucoup de gens qui ne sont pas contents et ont voulu le manifester. Une majorité des collègues se sont rendus compte que c'était mieux d'accepter cette nouvelle CCT-E que de repartir avec l'ancienne. »

Les représentants du personnel à la délégation de négociation sont satisfaits de ce résultat acceptable. Néanmoins, le travail syndical ne s'arrête pas là. « Nous nous devons d'améliorer la satisfaction pour la plus grande majorité des travailleuses et travailleurs NSTCM/TPN. Il sera donc primordial que nous



Ricardo Olaya et Vincent Masini, présents au dépouillement.

apportions des réponses aux collègues n'ayant pas plébiscité le résultat des négociations», fait remarquer la délégation SEV de négociations.

Jean-Pierre Etique a été impressionné par la qualité et le professionnalisme des collègues impliqués dans les négociations et la manière dont ils ont été soutenus par la base : « J'aimerais encore dire un grand merci à toutes et tous pour le soutien que vous apportez à vos délégués SEV durant ce long processus de négociations. Il est primordial que la solidarité que vous leur avez montrée se maintienne et se renforce aussi pour les discussions à venir avec la direction. Il est très important que les salarié·es restent soudés et solidaires pour améliorer les conditions d'engagement du personnel. Le SEV n'oubliera pas de défendre les intérêts de toutes et tous », conclut-il.

ANGLE DROIT

Les frontalier·es en télétravail



Service juridique du SEV
journal@sev-online.ch

« Mulhouse, une si belle ville – surtout si on y trouve l'amour... », s'est dit Anna. Elle a emballé ses affaires et déménagé chez son ami dans le pays voisin. Si Mulhouse va devenir sa patrie adoptive, c'est encore à voir. Ainsi, Anna continue de travailler à Bâle cinq jours par semaine, dont deux en télétravail. Mais elle souhaite rester assurée auprès des assurances sociales en Suisse. Est-ce possible ?

Anna est ce qu'on appelle une frontalière. Elle habite en France et travaille en Suisse. En principe, les frontaliers et frontalières sont assurés dans le pays où ils exercent une activité lucrative - indépendamment de l'endroit où ils habitent ni du siège social de leur employeur. Cependant, il existe des exceptions à cette règle. Jusqu'à présent, cela se passait ainsi : dans le cas où le travail se fait au minimum à 25% à domicile, le frontalier est assuré socialement dans le pays où il réside. Ce taux de 25% se rapporte au total du temps de travail effectué par le frontalier en moyenne annuelle. Si le frontalier a plusieurs emplois, ceux-ci sont cumulés.

Donc si Anna conserve ses deux « jours en télétravail », cela représente 40%. Doit-elle alors être assujettie aux assurances sociales en France ?

Le pourcentage du travail effectué hors du pays d'emploi a été augmenté à 49,9% dans un

accord-cadre entre plusieurs états membres de l'UE et la Suisse. De ce fait, le télétravail est possible dans ce taux d'occupation sans que les compétences en matière d'assurances sociales ne changent. À condition que :

- **contrat de durée indéterminée dans le pays d'emploi**
- **domicile en dehors du pays d'emploi**
- **pas d'autre activité lucrative dans le pays de domicile ou un pays tiers**
- **l'activité professionnelle sur place et le travail au domicile doivent être effectués avec régularité**
- **infrastructure informatique adéquate à disposition pour le travail à la maison**

Il incombe maintenant à Anna de prouver qu'elle a son domicile à Mulhouse. Le mieux est qu'elle s'annonce officiellement auprès de la Commune de Mulhouse. Par la suite, il faudra une convention avec l'employeur concernant le télétravail. En cas de question, Anna et son employeur peuvent s'adresser à la caisse de compensation.

Sur cette base, son employeur doit faire une demande via la plateforme informatique des caisses de compensation en Suisse. La demande sera alors transmise automatiquement à l'institution de sécurité sociale compétente du pays de résidence. Si la demande est approuvée, l'employeur reçoit le « document A1 » correspondant, valable pendant trois ans à partir de la date de la requête. Ainsi, Anna peut faire du télétravail pendant deux jours tout en étant assurée socialement en Suisse.

HELVETIA ASSURANCES

L'assurance auto appropriée

Casco complète ou partielle?

Cette question est probablement la plus fréquente. Une assurance casco complète est utile surtout pour les voitures neuves. Offrant une « protection sans souci » complète, elle inclut toutes les prestations de la casco partielle (vol, incendie, grêle, chute de pierres) et, en plus, vous couvre pour les dommages que vous causez vous-même à votre véhicule, p. ex. si vous heurtez un poteau ou si vous causez un accident. Selon la règle d'or, on peut passer d'une casco complète à une partielle après cinq ans.

Occasion: la valeur compte

Pour une voiture plus ancienne dont la valeur a baissé, une assurance casco partielle suffit généralement en plus de la RC auto obligatoire. Votre voiture est ainsi protégée contre les dégâts dus aux intempéries, au vol, aux dommages causés par les fouines et aux accidents de gibier. Toutefois, chaque renoncement implique d'assumer le risque financier concerné. Les personnes dépendantes de leur voiture et qui n'ont pas les moyens de la remplacer en cas de dommage total pourraient mieux s'en sortir avec une casco complète, même si la voiture est un peu plus ancienne.

Voiture électrique: bon à savoir!

L'assurance pour les voitures électriques est en principe la même que pour les autres véhicules. De plus, pour les voitures électriques, l'assurance casco partielle couvre aussi le câble de recharge et la batterie, à condition qu'elle soit incluse dans le prix d'achat du véhicule. Nombre de compagnies d'assurance proposent une prime plus avantageuse pour les véhicules ne consommant pas de carburant fossile.



Les personnes qui ont une station de recharge privée peuvent l'assurer séparément. La protection comprend les actes de maverillance provoqués par des tiers, le vol et les dommages dus à un court-circuit, à une erreur de manipulation ou ceux causés par une fouine.

Ce sont vos besoins de protection qui comptent

Concernant le choix d'une assurance auto, outre le véhicule, ce sont vos besoins qui priment. Bernard Mottiez, conseiller en assurance et prévoyance de l'agence principal de Monthey et ses collègues de l'équipe de conseil SEV sont à votre disposition pour trouver avec vous la solution d'assurance auto appropriée. Plus d'infos? Rendez-vous sur www.helvetia.ch/sev.

En partenariat avec

helvetia

Votre assureur suisse

PROJET DE LOI CP TPG

Caisse de pension attaquée

Yves Sancey. Le Conseil d'État genevois veut modifier dans un projet de loi la répartition des cotisations entre employé·es et employeurs au sein des caisses de pension, dont celle des transports publics genevois (tpg), et ainsi réduire la contribution de l'État pour faire des économies au détriment du salaire net des nouveaux entrants. Cela a provoqué une levée de boucliers au sein des syndicats, dont le SEV face à cette tentative de division du personnel en espérant que les personnes actuellement en poste ne se sentiront pas concernées.

Le gouvernement genevois veut-il provoquer un nouveau conflit social? Si c'est le cas, il ne s'y prendrait pas autrement. Fin avril, il a en effet adopté plusieurs projets de loi modifiant la répartition des cotisations de prévoyance du personnel de l'État. Jusque-là, celles-ci sont réparties à hauteur de deux tiers pour l'employeur et d'un tiers pour le ou la salarié·e. C'est le cas notamment pour la Caisse de prévoyance de l'État de Genève et la caisse des fonctionnaires de police. La Fondation de prévoyance en faveur du personnel des tpg, qui connaît une répartition légèrement différente, à hauteur de 69% pour l'employeur et 31% pour le salarié, est également concernée. Au nom de la dite « maîtrise budgétaire », le Conseil d'État a soumis à la Commission des finances du Grand conseil, une nouvelle répartition, 58%/42%, qui ne concernerait que les nouveaux employés arrivés après l'entrée en vigueur des nouvelles lois.

Le Conseil d'État sous-estime complètement la solidarité des travailleurs et fait fi des défis à venir, résume Aurélie Lelong, secrétaire syndicale SEV en charge des tpg : « Cela divise injustement le personnel. Cela conduit à une

baisse de l'attractivité des tpg alors que la régie a déjà du mal à recruter. C'est également une atteinte au pouvoir d'achat puisqu'en moyenne les salaires nets des nouveaux entrants seront inférieurs de 2,2%. Tout cela pour des économies dérisoires et inutiles alors que les recettes de l'État explosent pour la 3^e année consécutive. C'est juste de la démagogie politique de droite alors que les collègues, des tpg notamment, ont déjà fait de gros efforts pour garantir la santé de leur caisse de pension, subissant une baisse des rentes de plus de 12% depuis 2014, baisse amplifiée par le fait que les rentes ne sont pas indexées. Enfin, vu le turn-over important du personnel aux tpg lié principalement à la pénibilité des conditions de travail, l'équilibre financier de la caisse de pension qui, à l'heure actuelle, est garanti au moins jusqu'à l'horizon 2050, serait mis en danger dès 2033! Les mesures d'assainissement de la caisse concerneront alors tout le monde. Les collègues des tpg l'ont bien compris. »

Consultées, les organisations représentatives du personnel des tpg se sont opposées unanimement à ce projet de loi. Le personnel tpg, réuni en assemblée le 25 juin a réitéré cette opposition. Le SEV, accompagné par le Cartel intersyndical de la fonction publique, a été entendu par quasi tous les partis politiques présents au Grand conseil, pour expliquer que ces attaques étaient injustifiées. Les acteurs syndicaux seront également auditionnés par la commission des finances probablement après la rentrée de septembre. « Ce projet de loi est mal ficelé et inutile. Il serait bon que le Conseil d'État le réalise pour éviter un conflit social généralisé. Car le personnel est plus que prêt à se mobiliser », prévient Aurélie Lelong.

CHEMINS DE FER DU JURA

Transition en douceur aux CJ

Jean-François Milani
journal@sev-online.ch

Comme de coutume l'assemblée des actionnaires CJ (80%) s'est tenue durant les derniers jours de juin. On y a noté la présence de 32 actionnaires représentant le 87% des voix. L'exercice 2023 boucle avec un bénéfice comptable de 206 857 CHF, du résultat d'exploitation, ce qui réjouit la nouvelle présidente du Conseil d'administration (CA) Géraldine Beuchat, nommée en 2023.

L'effectif se monte à 181,5 personnes EPT (+9%) et représente un total de charges de 20 040 000 CHF sur les 40 366 076 CHF de bilan comptable. La nouvelle CCT entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024 donne satisfaction au personnel quant à la qualification des fonctions et grille salariale. L'entreprise s'est dotée de 3 nouveaux administrateurs en 2023, Charles Juillard, vice-président, conseiller aux États (JU) Le Centre, Pierre André Meyrat, ancien directeur suppléant de l'Office des transports (OFT) et François Gatabin, ancien directeur des MBC, ex-responsable CFF réseau Ouest, ancien vice-président SEV. Dialogue avec ces deux derniers, spécialistes des transports publics (TP).

Directeur des MBC jusqu'en 2022, d'une région à forte densité de population et d'un potentiel touristique important, comment voyez-vous le développement possible des CJ, qui n'a pas ces mêmes critères ?

François Gatabin : La densité démographique n'est pas comparable entre l'Arc juras-

sien et le Bassin-lémanique. Cela a un effet direct sur la fréquentation des lignes et donc sur les taux de couverture. Le rôle des CJ n'en est pas moins fondamental sur les trois axes principaux, trafic régional de voyageurs, transport des marchandises, tourisme et loisirs. En se concentrant sur ces 3 axes et en développant l'offre de TP en améliorant le confort des voyageurs par la modernisation du matériel roulant et des structures d'accueil, les CJ seront une véritable alternative aux transports individuels. En proposant des activités attractives pour les touristes intéressés par un tourisme doux et respectueux de la nature, les CJ contribueront à améliorer l'attrait touristique d'une région.

Que pense l'ancien directeur régional des CFF pour la Suisse romande (2007-2014) de cette multitude de petites compagnies romandes de TP ? Des synergies, rapprochements ou fusions seraient-ils leur avenir ?

Une compagnie bien ancrée dans une région est un avantage certain lors des discussions avec les partenaires politiques cantonaux et communaux qui sont en général commanditaires de l'offre et propriétaires de l'entreprise. Ce sont très souvent aussi de vrais partenaires, très attachés à leur compagnie. L'évolution de la société, la complexité des bases légales, l'augmentation des attentes envers les entreprises publiques et la complexité croissante des technologies rendent nécessaires les collaborations entre entreprises. C'est pourquoi nous avons créé, en Suisse romande, des sociétés comme MoviPlus (coopératives actives dans le soutien aux entreprises pour le développement digital)



François Gatabin et Pierre André Meyrat, membres du CA des CJ depuis 2023, à l'interview.

ou RailTech (entreprise spécialisée dans la maintenance et l'entretien des bogies). Les collaborations sont aussi à l'ordre du jour dans l'Arc jurassien, ce n'est qu'en unissant nos forces que nous réussirons à mettre en place de manière efficace cette stratégie.

Que représente pour vous le capital humain d'une entreprise comme les CJ ?

Les femmes et les hommes qui contribuent chaque jour à fournir nos prestations sont un capital précieux. Le CA veut pérenniser l'avenir de la société et garantir des emplois de qualité dans la région. Cela va nécessiter beaucoup d'efforts à tous les niveaux. Une telle ambition ne peut se réaliser qu'avec le soutien de toutes et tous. Nous remercions d'ores et déjà chacune et de nous suivre et de soutenir les CJ.

Les CJ se sont battus durant des décennies contre les velléités de l'OFT par crainte de fermetures de ligne, vu leur faible taux d'autofinancement. Quel discours portez-vous aujourd'hui ?

Pierre André Meyrat : Durant les dernières décennies, la sécurité et le niveau du financement des TP au niveau fédéral ont été sensiblement améliorés. Les moyens dévolus au trafic régional de voyageurs sont maintenant déterminés par un crédit d'engagement pluriannuel décidé par le Parlement et non plus par une ligne annuelle de crédit susceptible d'être coupée à court terme. Plus important encore, la création en 2016 du fonds pour l'infrastructure ferroviaire a permis de réinjecter des centaines de millions dans les infrastructures ferroviaires

régionales et d'améliorer sensiblement la qualité de leur entretien. Je ne vois pas la Confédération, après avoir tant investi, vouloir fermer des lignes. Les CJ ne vont-ils pas recevoir au moins 84 millions pour le maintien de la substance de leur infrastructure entre 2025 et 2028 ?

Vous êtes aussi administrateur de plusieurs CA de compagnies de transport, comment percevez-vous les CJ dans ce paysage ?

Les CJ bénéficient d'une image très positive et d'un ancrage profond dans leur bassin de population et au-delà. Ils ne sont cependant pas seuls, mais intégrés dans les organisations romandes regroupant les entreprises de transports, profitant des expériences des autres et transmettant les leurs. Les CJ sont reconnus dans le paysage romand des transports publics.

Le projet d'ArcExpress, dans le but de promouvoir une liaison de La Chaux-de-Fonds à Bâle, via les Franches-Montagnes, sans changement jusqu'à Delémont est-il de nature à sauver la compagnie ?

Les CJ se portent bien. L'entreprise est pérenne et n'a pas besoin d'être sauvée. Cela n'empêche pas le CA, en collaboration avec les commanditaires, de s'interroger sur l'avenir. Nous sommes en train de définir la stratégie qui doit nous conduire à 2030 et au-delà. Cette stratégie ne pourra être couronnée de succès qu'en amenant les CJ à utiliser tous les outils que l'ère de la numérisation met désormais à sa disposition. Sans chercher à être partout les meilleurs, les CJ doivent être gérés solidement, professionnellement, à tous les niveaux.

GROUPEMENT PENSIONNE-E-S ET VEUVES TN & CAGNOTTE

AG et bonne humeur



Choix 2024, musée du Tacot à Cléron France (Chemin de Fer du Doubs), à gauche, et photo du groupement PSVC lors l'assemblée générale.

Jean-Michel Pantet. Jeudi 20 juin 2024 s'est déroulée notre traditionnelle assemblée générale annuelle au café du Joran à Serrières-Neuchâtel. 20 membres étaient présents.

Le responsable Jean-Michel Pantet ouvre la séance à 11h en saluant les invités, les membres d'honneur et pensionnés. L'ordre du jour a été envoyé à tous les membres.

Un moment de silence est demandé en mémoire des personnes décédées. Le responsable communique que la vice-présidente du SEV s'est excusée de son absence. Il annonce que le groupement continuera de vivre pour 2025 et que le travail sera maintenu par lui.

Les comptes se portent bien et sont approuvés à l'unanimité après lecture du rapport des vérificateurs. Le responsable an-

nonce une démission et quatre admissions de membres.

Le choix de notre sortie est opté pour une visite au musée du Tacot à Cléron en France voisine (Chemin de Fer du Doubs) suivi d'un repas. Nous voyagerons avec la maison Favre. Nous remercions encore une fois les membres d'honneur et invité-es. Ce fut une journée joyeuse et chaleureuse qui a fini par un repas en commun.

Rendez-vous le 22 août pour notre sortie 2024. Le responsable communique que les deux choix pour 2025 seront : visite de la Maison Cailler à Broc et son musée, ou la balade au Rocher de Naye. La date sera le 21 août. Le choix se fera lors de l'assemblée générale du jeudi 19 juin de la même année.

PV VAUD

Mémorial René Guignet

Dominique Tissières. «Je pointe ou je tire ? Non ! Tu places ta boule ici au bout de mon pied ! Ah ! T'es un génie ... toi ! »

Dialogues supposés, mais dialogues réalistes attendus sur le terrain de pétanque à Cossonay le 19 juin dernier. La participation, au grand plaisir de l'organisation, fut étoffée : 40 participants et 16 doublettes pour animer le tournoi. Le propos du moment n'est pas de relater les faits, mais de remercier toutes les personnes qui ont contribué à la réussite de ce tournoi commémoratif. Commençons par les membres du club des Vieilles Boules pour

la mise à disposition des lieux et pour avoir assumé l'intendance. Un bouquet de merci pour ces dames de la buvette : Esther, Marianne et Rosemarie. Une félicitation pour André, le traiteur, pour son succulent gratin dauphinois et pour son rôti à la broche. Merci aussi à ces amis venus de Genève et d'ailleurs. Mais, le plus beau des mercis serait, pour Roland Basset, l'organisateur principal de cette journée : la participation, pour l'année prochaine, d'autres amis, représentants de toutes les sections PV de la Suisse romande. Un grand merci final au Soleil et à l'Amitié.

IMPRESSUM

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

Tirage : 8 653 ex. (total 32 416 ex.), certifié REMP au 10 octobre 2023

Editeur : SEV, www.sev-online.ch

Rédaction : Michael Spahr (rédacteur en chef), Chantal Fischer, Markus Fischer, Veronica Galster, Anita Merz, Yves Sancey, Eva Schmid, Tiemo Wydler

Adresse de la rédaction : Journal SEV, Steinerstrasse 35, case postale, 3000 Bern 6; journal@sev-online.ch; 031 357 57 57

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

annuel pour non-membres: CHF 40.–.

Annonces : Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Tiefenastrasse 2, 8640 Rapperswil; SEVzeitung@fachmedien.ch, 044 928 56 11, www.fachmedien.ch
Pré-presses : CH Regionalmedien AG, www.chmediafachmedien.ch
Imprimerie : CH Media Print AG, www.chmediaprint.ch

Le prochain journal paraîtra le 30 août 2024.

Le délai pour les annonces est fixé au mardi 19 août à midi, celui de l'agenda au 20 août à midi.

Commissions-SEV

21. 9. Manifestation à Berne

Sécurité et salaires équitables.
Nous nous retrouverons à 13h30 pour une grande manif syndicale sur la Schützenmatte, à côté de la gare de Berne. Arrivée à 15h à la Place fédérale avec discours et concerts. Nous demandons plus de sécurité pour le personnel des transports et l'abandon des mesures d'économie dans le trafic régional de voyageurs.

27. 9. Commission migration SEV

Journée de la migration SEV.
«Pour une participation à la vie politique & sociale, ainsi que l'égalité des chances au travail». Thèmes abordés: Soutien à l'initiative démocratique «pour une citoyenneté moderne»; le travail temporaire et les frontaliers, un enjeu syndical. Pour tous les migrant·es et membres SEV intéressés. Inscription sous : sev-online.ch/fr/le-sev/migration

15. 11. Commission femmes SEV

Journée de formation des femmes SEV. Hôtel Bern – Berne
«Situation sur la réforme des rentes et impact sur ma vie». Conférence de Gabriela Medici (USS) : La réforme actuelle des retraites. Après-midi: cinq thèmes du workshop. Notamment "Influence de la carrière professionnelle des femmes sur leur retraite"; "Retirer le capital du 2^e pilier (caisse de pension): avantages et inconvénients pour la retraite"; "Et si la rente ne suffisait pas?". Traduction simultanée français-allemand.
linfos : sev-online.ch/fr/le-sev/femmes/

Retraité·es

1.7. Chalet de l'Entraide

changement de concierge du Chalet de l'Entraide.
Dès le 1^{er} juillet : Madame Ariane Zurcher – route de la Paquetterie 2 – 1635 La Tour de Trême -
Tél. 076 605 71 41 –
email : ariane.zurcher@live.fr
Raymond Remy - président 079 944 35 85

21. 8. PV Biel/Bienne

Virée au Stanserhorn.
La virée de la PV Bienne du mercredi 21 août 2024 au Stanserhorn, voir info et programme 2024 de janvier est "complète".
Les personnes qui se sont inscrites après le 1er juin seront remboursées. Nous regrettons le nombre limité de places. *Le comité*

28. 8. PV Fribourg

Visite d'un musée.
Nous vous proposons une sortie à Fribourg, pour la visite du Musée de la machine à coudre et des objets insolites. Rendez-vous à l'entrée du musée (Grand Rue 58) au plus tard à 10h15. Durée de la visite : env. 1h, visite commentée en français. Puis repas au Café du Tunnel (tout proche du musée). Attention : le musée est difficilement accessible pour des personnes à mobilité réduite, en raison des escaliers à emprunter.
La réservation a été faite pour 20 personnes, taille maximale d'un groupe pour la visite.
Horaire des trains pour Fribourg :
Au départ de Payerne à 09.16, de Romont à 09.38, de Bulle à 09.20.

A Fribourg, bus depuis la gare jusqu'à l'arrêt « Cathédrale/Tilleul » (bus No 1, 2 ou 6).
L'entrée au musée sera prise en charge par la section, le repas et les boissons étant à charge des participants.

Inscriptions jusqu'au 23 août chez : Roland Julmy par mail (rjulmy@bluewin.ch) ou tél au 079 502 7211 (sms ou Whatsapp) *Votre comité*

5. 9. PV Vaud

Journée de marche.

Marche dans les Tourbières des Ponts de Martel (NE)
Rendez-vous : 08.00 Hall central de la gare de Lausanne. Horaire aller : Lausanne dép. : 08.15 V / Neuchâtel arr. : 08.56 V 5 / Neuchâtel dép. : 09.37 (bus / dvt la gare) / Ponts de Martel arr. : 10.11 (bus)
Marche et équipement Environ 1 heure et demie pour 5 km sur des pontons et dans chemins avec copeaux de bois. Bonnes chaussures de marche et équipement pour la pluie, si nécessaire. Repas (entre 12.30 et 13.00) À La Maison de la Tourbière / Menu du jour à frs 20.--.(Boisson non comprise). Encasement sur place.
Horaire retour Ponts de Martel dép. : 15.41 (bus) / Neuchâtel arr. : 16.19 (bus) / Neuchâtel dép. : 16.34 V 3 / Yverdon arr. : 16.52 V 2 / Yverdon dép. : 17.00 V 2 / Lausanne arr. : 17.34 V 6. Remarque importante Chaque personne est responsable de l'achat de son titre de transport du lieu de son domicile jusqu'au Ponts de Martel et retour.

Renseignements et inscription jusqu'au vendredi 30 août 2024
Chez Dominique Tissières tél. 079 176 77 16 ou domi.tissieres@bluewin.ch
Dominique Tissières

11. 9. PV Fribourg

Soupe de chalet au Gros-Prarays sur les Monts de Marsens.

Les organisateurs sont heureux de vous accueillir à la traditionnelle soupe de chalet. L'accès est assuré par bus TPF pour Marsens, départ de Fribourg à 11h08, arrivée à Marsens à 11h55. Le retour de Marsens est fixé à 16h18 ou à 17h00, avec arrivée à Fribourg à 17h00 ou à 17h52.
Les participants en transports publics avisent l'organisateur pour organiser le transport depuis l'arrêt de Marsens (boucherie).
La soupe de chalet et les cafés sont offerts. Les desserts sont les bienvenus, merci d'avance !
Boissons à disposition sur place à prix raisonnables. La rencontre a lieu par n'importe quel temps.

Pour les besoins d'organisation, nous vous prions instamment d'annoncer votre participation, avec votre conjointe/conjoint/partenaire, et vos amis bienvenus en précisant les noms et prénoms à l'organisateur, Jean-Paul Hadorn, portable 079 946 75 42 ou par mail à l'adresse jphadorn@hotmail.com jusqu'au vendredi 6 septembre à 12h00.

Venez nombreuses et nombreux !

17. 10. PV Vaud

Préavis de course.

Marche dans les Tourbières
Pensez déjà à poser dans vos agendas la date de la course de la section du jeudi 17 octobre. Nous visiterons la station de Chamonix. Nous voyagerons en train de Lausanne à Chamonix-Mont Blanc. Pour un forfait de 55.– francs, nous visiterons le village avec un petit train panoramique, un repas nous sera servi avec apéro, entrée, plat principal (boissons comprises), dessert et café. Important : Le billet de groupe de Vallorcine (F) à Chamonix-Mont-Blanc est compris dans le forfait. ATTENTION ! Chaque participant est responsable de prendre son titre de transport de son domicile à Le Châtelard Frontière (CH) et retour. Comme il reste des détails administratifs à régler, les renseignements définitifs vous seront communiqués dans l'édition No 10 du 30.08. cependant, vous pouvez prendre des renseignements ou vous inscrire auprès de Dominique Tissières au 079 176 77 16 ou domi.tissieres@bluewin.ch

Pause d'été

Le prochain numéro du journal SEV n°10 paraîtra le 30 août. Toute la rédaction vous souhaite un très bel été et se réjouit de vous retrouver.

Agenda 9/24

CFF INFRASTRUCTURE

Le projet NEWI coûte 60 postes et crée de l'inquiétude

Markus Fischer. Avec le projet «Nouvelle orientation du développement de l'infrastructure / *Neuausrichtung Weiterentwicklung Infrastruktur*» (NEWI), CFF Infrastructure supprime 60 postes à plein temps dans l'Overhead au 1^{er} janvier 2025. Une vingtaine d'entre eux ont déjà été supprimés en raison de départs de collaborateur·trices et de mutations et seront intégrés dans le nombre total de réductions, comme CFF Infrastructure l'a communiqué au personnel dans une mise à jour du projet du 3 juillet.

Les collègues concerné·es sont ceux de Berne, Zollikofen, Worblafen et Ostermundigen. Ils travaillent dans la Direction des processus et de la transformation (I-PTL), qui sera dissoute avec le projet, ainsi que dans les unités de gestion des affaires (GST) des unités d'affaires, qui seront également supprimées.

Pourquoi cette réorganisation ? «Les thèmes de développement de l'infrastructure seront à l'avenir sous la responsabilité d'une nou-

velle structure 'NEWI' avec une unité de développement de la division I-DET et quatre clusters de développement», explique l'information du personnel.

Comment les nouveaux postes seront-ils pourvus ? Les cinq personnes à la tête d'I-DET et des quatre clusters de développement ont déjà été élues en mars. Le 4 juillet, la mise au concours de 13 autres postes de direction et postes clés a commencé.

Le 14 août, tous les autres postes seront pourvus dans le cadre d'une procédure simplifiée. «L'objectif est qu'au 31 octobre 2024, tous les collaborateurs connaissent leur avenir professionnel à partir du 1^{er} janvier 2025», indique l'information du personnel.

Réserves et revendications du SEV

Du point de vue du SEV, cette suppression massive de postes est difficilement compréhensible en ces temps de pénurie de personnel qualifié : «Nous nous demandons si, après l'augmentation des postes de

ces dernières années, une réorganisation aussi radicale est vraiment nécessaire maintenant, avec son lot d'incertitudes et d'autres conséquences négatives», déclare Michael Buletti, secrétaire syndical SEV et désormais nouveau responsable de la division Infrastructure au SEV. «Il est peu probable que de tels exercices de démantèlement renforcent une organisation»

Concrètement, le SEV demande que les personnes directement concernées aient suffisamment de temps pour que des solutions adaptées à leurs besoins puissent être trouvées.

«Il va de soi que la CCT, respectivement le règlement d'engagement pour le personnel soumis au CO, soient respectés, mais les délais qui y sont prévus doivent être prolongés si nécessaire, au cas où une solution possible prendrait un peu plus de temps», demande Michael Buletti.

«Les CFF doivent veiller à ce que, à la suite de la réorganisation, un savoir-faire important ne quitte pas l'entreprise.»



Payer plus

Toucher moins



NON!
à l'arnaque de la LPP

le 22 septembre

LOI SUR LA PARTICIPATION

Quel bilan pour ces 30 ans de participation ?



Jean Christophe Schwaab, Dr. en droit, ancien secrétaire central de l'USS et auteur de plusieurs livres sur le droit du travail

La loi sur la participation, née dans le sillage du refus de L'Espace économique européen (EEE), est peu contraignante, parfois facultative et ne contient pratiquement pas de droit de codécision, mais seulement d'information et de consultation. Mais elle a au moins le mérite d'exister !

Comme souvent en droit du travail, la Suisse a été préceuse... avant de s'arrêter au milieu du gué, puis de se faire dépasser. La loi sur la participation des travailleuses et travailleurs (de son vrai nom « Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises » ou « Loi sur la participation ») en est un bon exemple.

La Suisse a certes devancé l'Union européenne de quelques mois en créant un cadre général pour la participation des travailleurs. Mais ce cadre s'est avéré peu contraignant pour les employeurs. Si la Loi sur la participation constitue un socle utile pour créer des représentations du personnel, elle n'en fait pas une obligation et ne leur donne que peu de droits. Elle ne remplace donc ni mobilisation syndicale, ni rapport de force.

Historique de la loi

L'Organisation internationale du Travail (OIT) s'est dotée dès 1971 de la Convention 135 (C135) pour promouvoir la participation des salarié·es dans les entreprises, protéger les représentant·es élus et leur permettre de remplir leurs tâches dans de bonnes conditions. L'OIT a anticipé les tensions qui peuvent exister entre représentation interne à l'entreprise et syndicats. La C135 prévoit que l'existence d'une représentation « ne puisse servir à affaiblir la situation des syndicats intéressés ou de leurs représentants », et pousse les États à « encourager la coopération, sur toutes questions pertinentes, entre les représentants élus, d'une part, et les syndicats intéressés ». Souvent réticente (pour ne pas dire rétive) face aux normes internationales du travail, la Suisse n'a pas ratifié la C135, faisant une fois de plus déshonneur à son statut de pays hôte de l'OIT.

En 1976, c'est le net rejet initiative populaire syndicale qui a malheureusement enterré la codécision pour de nombreuses années. L'initiative « pour la participation des travailleurs » et son contre-projet direct du Parlement (pourtant concocté par le Parti radical) ont sombré en votation le 21 mars 1976 avec plus de 66 %, respectivement 70 % de « non ».

La participation des travailleurs a connu un nouvel essor dans le contexte de la votation sur l'EEE. La création d'une loi sur la participation était pré-

vue (avec les premières règles sur le licenciement collectifs et celles sur la fusion d'entreprise) dans le paquet législatif « Eurolex », qui devait adapter la législation helvétique aux normes de l'EEE, et a été repris dans le paquet « Swisslex » de 1993.

Ce cadre a été complété par de nouvelles lois sectorielles : plan social obligatoire dans les grandes entreprises (2013), allègement de la saisie du temps de travail (2016). Le Tribunal fédéral a enfin consacré un important droit de codécision en 2020 en rendant caduc tout changement d'institution de prévoyance sans l'aval de la représentation du personnel.

Les points saillants de la loi

La loi sur la participation contient des droits d'information et de consultation, mais pas de droit de codécision. En Suisse, les travailleurs n'ont donc pratiquement pas la possibilité d'influencer leurs conditions de travail autrement qu'en donnant leur avis (qui ne leur est parfois même pas demandé). La LParticipation prévoit que les travailleurs doivent être informés au moins une fois par an de la marche des affaires de l'entreprise. Et c'est tout. S'ils disposent d'une représentation élue, celle-ci peut obtenir les informations nécessaires à l'accomplissement de ses tâches. Cela dit, l'essentiel de la LParticipation étant de nature « relativement impérative », une CCT peut prévoir des droits plus étendus.

Venons-en à la représentation du personnel. La LParticipation ne la rend pas obligatoire, mais permet seulement d'organiser une votation sur sa création dans les entreprises comptant au moins 50 salarié·es, si au moins un cinquième d'entre eux en fait la demande. Si elle est créée, la représentation doit être élue librement par les travailleurs et est chargée de défendre collectivement leurs intérêts. L'employeur doit soutenir ses activités, notamment en mettant à sa disposition locaux et financement. Il doit aussi permettre aux élus de remplir leur fonction sur leur temps de travail (deux demi-journées mensuelles en situation normale, plus lors d'une crise comme une restructuration). Il ne doit pas entraver son fonctionnement, p. ex. en intimidant les travailleurs qui participent à ses activités ou en exerçant des représailles sur ses membres. Malheureusement, la trop faible protection contre le licenciement abusif en Suisse rend cette protection illusoire.

La représentation du personnel est tenue au secret sur les informations qu'elle obtient dans le cadre de ses activités, mais elle a le droit de faire appel à des experts externes (syndicat, juriste, économiste, spécialiste en communication, etc.), à condition de les lier eux-aussi au secret.

Enfin, l'existence d'une représentation du personnel n'empêche pas les travailleurs de faire appel à un syndicat, voire de le mandater formellement

lorsqu'ils estiment que c'est dans leur intérêt. Dans les situations de crise, l'appui externe, professionnel et indépendant d'un syndicat est en effet souvent plus efficace.

Quel bilan ?

Même si elle ne contient que peu de règles de surcroît peu contraignantes (voire facultatives) et sans aucune sanction, la portée de cette loi est encore affaiblie par certains juristes proches des milieux patronaux postulant que l'employeur qui refuse une proposition de la représentation du personnel n'est en principe pas obligé de motiver son refus, ce qui est contraire au principe de la bonne foi. D'autres souhaitent imposer une notion de secret de fonction si absolue qu'elle remet en question l'activité même des représentations en la soumettant au bon vouloir de l'employeur.

Quoi qu'il en soit, la Loi sur la participation a quelques avantages. Elle permet par exemple à un syndicat de faire constater la violation des droits de participation devant la justice, ce qui simplifie considérablement l'exercice des droits individuels, notamment en cas de licenciement collectif abusif. Elle a aussi le mérite d'exister et de constituer un socle minimal sur lequel il est possible de construire. Mais pour cela, il faut un rapport de force et une mobilisation des travailleurs concernés, une méthode par ailleurs efficace dans toutes les situations.



UNE QUESTION DE REGARDS

Omar Cartulano

Regardez par ici, regardez par là. Sentir ceci, sentir cela. Enthousiasme, frustration. Lorsque vous voyagez dans des pays comme le Népal, tout et n'importe quoi peut vous arriver. L'inattendu est

au coin de la rue et vous devez apprendre à le prendre de la bonne manière. Après tout, en fin de compte, tout dépend de la façon dont on regarde une situation...

?

QUIZ

Es-tu incollable?

1. Quel pilier est visé par la réforme de la LPP ?

- 1er pilier (AVS)
- 2ème pilier (caisse de pension)
- 3e pilier (prévoyance privée)

2. Où se construit la nouvelle Officine CFF au Tessin ?

- Castione
- Mendrisio
- Melide

3. Quelle est l'importance de la représentation des salariés au sein de la CP CFF ?

- Quatre membres du conseil de fondation
- Six membres du conseil de fondation
- Les employés ne sont pas représentés au conseil de fondation de la caisse de pension.

4. Les entreprises suisses doivent-elles avoir une CoPe ?

- Oui, il faut toujours une commission du personnel.
- Oui, mais seulement si elles comptent plus de 1000 collaborateurs.
- Non, ce n'est pas obligatoire.

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 20 août 2024**.

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 **une carte cadeau des CFF d'une valeur de 40 francs**. Son nom sera publié dans le prochain numéro du journal. Ce concours ne donne lieu à aucune correspondance.

Solution du quiz N°8 /2024 :

a/c/b/c

C'est **Albert Seitz**, de Speicher, membre de la VPT Appenzeller-Bahnen, qui remporte des **bons d'achats de livres d'une valeur de 40 francs**.

SUR LES TRACES DE ...

Kassandra De Giuli, mécano de locs et gestionnaire d'op'



Kassandra De Giuli devant ses deux métiers, la conduite de locs et la gestion des opérations (à dr.).

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

À la base, Kassandra De Giuli est mécanicienne de locs. Avec un enfant, il a fallu trouver un nouvel équilibre. Elle l'a trouvé avec un 2^e travail à la gestion des opérations.

En arrivant à la gare de Montreux, Kassandra, 34 ans, m'accueille chaleureusement. On se reconnaît tout de suite sur le quai. On porte les deux un gilet orange. Pour se rendre à la « tour de contrôle » du MOB, il faut en effet traverser les voies où passent les trains comme le GoldenPass Express (GPX) qu'elle conduit à 20%. Aujourd'hui, elle travaille à la gestion des opérations (GOP) des ressources. Elle est collaboratrice gestion opérationnelle à 60% dans ce « centre névralgique » de la Compagnie du chemin de fer Montreux Oberland bernois (MOB).

On est tout de suite dans l'ambiance. En passant, un collègue à l'atelier, sous la GOP, l'interpelle. Il s'inquiète. Un des deux aiguilleurs sera indisponible en juillet. Comment va-t-on mettre de côté les voitures qui auront besoin de réparation, n'auront plus d'eau ou seront sales? Cela fait partie du travail de Kassandra de gérer les problèmes à court terme qui touchent tant le matériel roulant que le personnel roulant (chefs de train, mécanicien-nes de locs, personnel des gares, nettoyeur-euses et catering): « On est un peu l'intermédiaire entre le terrain, tout ce qui

roule et ce qui est en gare. Le chef du train nous appelle pour nous signaler ces problèmes. On prévient les nettoyeurs. Nous appelons l'aiguilleur pour qu'il sorte le train avec un mécanicien de manœuvre sur une voie de garage pour remplir l'eau ou vider les toilettes. Ils ont une bonne demi-heure avant de le remettre au roulement pour qu'il reparte. Mon métier, c'est d'organiser tout ce qui est la planification à court terme et de trouver les solutions », résume-t-elle.

« C'est bien, vous êtes en-dessus », lui fait remarquer le collègue de l'atelier. En effet, depuis mars, son service s'est séparé de la planification qui s'occupe de tout ce qui est sur le long terme comme les tours de service. En déménageant, la GOP a quitté l'administration, s'est rapprochée de l'entretien et travaille avec la régulation « ce qui est très pratique! Dès qu'il y a une perturbation, on le sait et on peut s'organiser et anticiper en cas de retards. Notre job, c'est de trouver des solutions dans l'urgence pour remplacer le mécanicien s'il n'arrivera pas à l'heure pour éviter de supprimer un train. Dans un monde idéal, on aimerait bien avoir des réserves chaudes. Je me débrouille avec un mécanicien à la manœuvre. Des fois, c'est un vrai casse-tête! »

Arrivé dans les bureaux de la GOP, je salue son collègue et son superviseur qui ne manque pas de louange: « Je suis heureux d'avoir Kassandra dans mon équipe. Elle est très dynamique pour affronter les perturbations », glisse-t-il. Devant elle, ce ne sont pas moins de quatre

écrans qui l'aident à gérer les différents imprévus qui surgissent dans la journée. Elle m'explique la marche à suivre: « Là, on a un fichier *Journal* et on met tout dedans. On est un peu la centrale de tout ce qui se passe sur le réseau. On inscrit que le miroir de la 252 a été tagué. On appelle le nettoyeur. Si quelqu'un nous appelle pour nous informer qu'il ne pourra pas venir travailler demain, on le note et ce qu'on met en place pour remplacer la personne. » Au milieu de notre discussion, un collègue conducteur passe nous annoncer qu'il peut reprendre le tour de l'aiguilleur manquant le 11 juillet. « Trop bien! » jubile Kassandra qui avait envoyé un message sur Teams pour organiser un tournus.

Ce travail à la GOP est relativement nouveau pour Kassandra. Avant mars, elle était mécanicienne de locs à 100%. Elle a commencé aux MBC, où son père travaillait et était actif syndicalement au SEV, avant de rejoindre le MOB. Jusqu'à ce qu'elle soit enceinte, elle faisait le même métier que son conjoint, mais pas dans la même entreprise. Ils se sont rendu compte qu'être à deux avec des horaires irréguliers, avec un bébé, cela allait être très compliqué. Quelques semaines avant son accouchement, l'année passée, l'annonce est sortie pour un poste à la GOP. « J'ai eu le sentiment de devoir faire le sacrifice de ma carrière de mécanicienne au profit d'un poste qui me permettait des horaires plus en adéquation avec une vie de famille. On est de nouveau dans un schéma où c'est la femme qui

prend une décision par rapport à sa carrière. Cependant, c'est sans regret, je me plais à ce poste qui demande de relever de nouveaux défis chaque jour. Pour un poste comme le mien, venir du terrain est aussi un gros avantage. »

Le retour du congé maternité a été difficile pour Kassandra: « Je m'estime chanceuse car j'ai repris le travail après quatre mois et demi de congé maternité, mais c'est bien trop tôt. Certains diront que c'est bien assez, mais il faut le vivre pour le comprendre ». De plus, elle s'est retrouvée projetée dans un nouvel environnement, avec de nouveaux collègues et de nouvelles habitudes autres que celles de sa cabine de loc.

Le SEV, elle le connaît depuis son enfance, avec son papa: « J'ai toujours grandi avec ça en fait! Et quand je suis arrivée aux MBC, je suis devenue secrétaire de section. Au début, je ne voulais pas reprendre d'activité syndicale, mais je me suis quand même laissé convaincre de remplir comme secrétaire de la section VPT-MOB. » Pourquoi est-il important d'être syndiqué-es? « Eh bien, simplement pour défendre nos droits! Une collaboration entre l'entreprise et le syndicat est nécessaire afin de les garantir, mettre un cadre et entretenir de bonnes relations entre direction et employé-es. » Pour son équilibre et se ressourcer, Kassandra aime la lecture et les randonnées avec son fidèle compagnon Billy sur les crêtes du Jura, en Valais ou les Préalpes. De quoi laisser de côté les casse-têtes organisationnels et profiter du panorama.

LE FUTUR

Timothy Hofmann

