



SEV N°12

Le journal du Syndicat du personnel des transports



27 OCTOBRE

Un congrès bien spécial

*Edito de Vivian Bologna,
responsable de la communication*

▶ 2 à 10

Pour ce congrès bien particulier, il fallait bien une édition spéciale de notre journal.

Nous avons fait le choix de réaliser une édition spécifiquement dédiée au congrès avec la présentation du candidat à la présidence du SEV, l'interview de la présidence du comité et les nouvelles propositions soumises au congrès du 27 octobre. Pour compléter cela, nous dressons le bilan de l'activité du SEV lors des trois dernières années en s'appuyant sur les textes d'orientations, qui fixent le cadre de l'action syndicale et politique de notre organisation entre deux congrès.

Voilà pour l'introduction. Le congrès du 27 octobre constitue un tournant dans l'histoire récente de notre syndicat. En effet, ce n'est pas habituel de prendre congé du président, surtout s'il a marqué ses mandats comme l'a fait Giorgio Tuti, président ô combien apprécié

de ses membres.

Pour lui succéder, les délégué-e-s du congrès se prononceront sur la candidature recommandée à l'unanimité par le comité SEV. Avant de se présenter au congrès, Matthias Hartwich se dévoile déjà à tous nos membres dans notre journal. Il a convaincu l'ensemble des membres du comité, qui représentent toutes les sous-fédérations et les commissions, au bout d'un processus long de plusieurs mois, notamment par son expérience syndicale et sa vision pour le SEV.

Les nouvelles propositions constituent l'autre moment fort de ce 27 octobre. Il s'agit là de l'une des facettes de la démocratie syndicale puisque ces propositions émanent de sections, de commissions, de sous-fédérations ou du comité lui-même.

Parmi celles-ci, on trouve no-

tamment le changement de rythme du congrès avec un passage de deux à quatre ans de l'écart entre deux congrès, notamment pour laisser davantage de temps à l'équipe professionnelle du SEV pour concrétiser les décisions du congrès.

Parmi les propositions que le comité SEV propose de refuser, on en trouve deux demandant des baisses de cotisations pour certaines catégories de membres. Leur acceptation priverait le SEV d'importantes recettes.

Je vous invite donc à lire attentivement notre journal. A la dernière page, notre traditionnel concours est dédié justement au congrès. Voyons si vous êtes incollables!

Pour conclure, je vous donne rendez-vous sur nos canaux numériques le jour du congrès et dans notre prochain journal pour l'essentiel des décisions prises par vos délégué-e-s!

TL

Aux tl, les mobilisations ont porté leurs fruits

11

TPC

186 signatures pour le respect des compétences dans la nouvelle CCT

11

Movendo

Le nouveau programme des cours Movendo est sorti. Inscris-toi!

16

Inflation

Pour 2023, les Fribourgeois doivent s'attendre à une augmentation de l'électricité en moyenne de 19,4%, de leurs primes des caisses maladie de 7,3% en moyenne et de 56% pour le gaz. L'Union syndicale fribourgeoise (USF), dont fait partie le SEV, réclame donc une augmentation des salaires dans les secteurs du privé comme du public pour compenser ce renchérissement. L'USF se dit prête pour un nouveau bras de fer cet automne avec les employeurs peu enclins à s'exécuter. Une première rencontre du SEV - qui revendique une hausse de 5%, soit l'inflation et le retard de ces dernières années (cf. notre dernière édition) - avec la direction des TPF est d'ores et déjà agendée au 10 novembre.

Grève aux TPG

Quand vous lirez ces lignes, la grève aux TPG aura déjà eu lieu le mercredi 12 octobre, ou se poursuivra si les assemblées devaient voter une reconduction, soit au-delà du délai rédactionnel. Nous y reviendrons donc dans notre prochain numéro. En attendant, vous pouvez retrouver toutes les infos sur nos différents canaux digitaux (site internet et Facebook).

Personnel BLT pressé comme des citrons

La section VPT-BLT demande dans une résolution de garantir la santé physique et psychique du personnel ainsi que la sécurité lors de la répartition des services. Il n'est «pas judicieux d'utiliser pleinement les limites minimales et maximales de la LDT». Baselland Transport manque de personnel depuis des mois, ce qui pèse lourdement sur le personnel. Des efforts de recrutement sont certes en cours, mais le succès n'est toujours pas perceptible. Parmi les revendications concrètes, on trouve au moins huit jours de repos par mois, pas d'attribution non demandée de services supplémentaires, ni de report non demandé de jours de repos dont la demande a été faite. «Il faut maintenant trouver des solutions, car le personnel est pressé comme un citron!», déclare la secrétaire syndicale SEV Susanne Oehler.

MATTHIAS HARTWICH

Ecouter pour agir



Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Qui est Matthias Hartwich? Dans moins de deux semaines, le 27 octobre, le congrès du SEV décidera s'il succède à Giorgio Tuti à la présidence de notre syndicat. A 55 ans, ce binationnel allemand-suisse entrera peut-être dans l'univers des transports publics qu'il connaît seulement un peu. Un défi qui ne l'effraie pas.

Le parcours de syndicaliste de Matthias Hartwich débute durant ses études en Sciences politiques en Allemagne. Il donnait des cours sur le syndicalisme à de jeunes travailleurs et travailleuses. Cette première expérience lui ouvrira les portes du syndicat IG BAU (actif dans la construction, l'agriculture et l'environnement). «Au début des années 90, j'y entre donc comme responsable de séminaire. Je dois aussi faire du recrutement de nouveaux membres. Après deux ans, j'ai commencé une formation de secrétaire syndical. A son terme, je suis élu secrétaire syndical. Je deviens ensuite responsable de la région «Schwaben» en Bavière du syndicat, avant d'entrer dans le comité central. J'y ai alors notamment géré les campagnes pour les élections dans les comités d'entreprises qui se déroulent tous les quatre ans au niveau national.»

Comme syndicaliste, deux moments forts le marqueront à jamais. Deux grèves. La première en 2002 fut nationale. «Ce fut mon premier grand conflit. Elle a duré deux semaines. Les employeurs voulaient briser la Convention collective nationale du bâtiment qui avait la même importance que la CCT du Bâtiment en Suisse. En 2007, la seconde grève ne concernait que le nord du pays où les entreprises de constructions voulaient quitter leur faitière. Cela aurait eu un

impact sur la CCT au niveau national.»

2008 fut un changement de cap. Terminée la vie en Allemagne. Matthias Hartwich rejoint la centrale d'Unia à Berne où il s'occupera notamment de la coordination et de la négociation des CCT. La coordination et l'accompagnement des comités d'entreprises européens ainsi qu'une partie des mesures d'accompagnement faisaient aussi partie de son activité. Cinq ans plus tard, il arrive chez IndustriALL Global Union, à Genève. D'abord comme directeur du secteur des Matériaux et de la Génie Mécanique. Il échangera plus tard le secteur des Matériaux contre les Métaux de base. «IndustriALL est présent dans 140 pays regroupant 600 syndicats. Le directeur du secteur coordonne avec la co-présidence - deux représentants des 600 syndicats - les campagnes et les cours, lance des plaintes (par exemple devant l'OCDE) et donne des conférences. Le directeur négocie aussi des accords-cadres globaux avec des corporations multinationales. Dans le secteur Matériaux, j'avais, entre autres, lancé une plainte contre Holcim auprès de l'OCDE et j'y

ai mené les négociations. Très souvent, ces plaintes concernent le non respect de la liberté d'organisation. Ces multinationales sont souvent respectueuses des employé-e-s en Europe. Il en va bien autrement dans des pays comme l'Inde par exemple.»

Pourquoi vouloir présider le SEV?

Pourquoi quitter une organisation internationale pour revenir dans un syndicat surtout actif au niveau national comme le SEV? «Lorsque j'ai vu le poste, j'ai senti que je souhaite revenir dans une organisation qui soigne le contact direct avec les membres. Ce sont eux et elles qui forment le SEV et qui créent la mobilité durable de demain. Cette proximité avec les membres, qui possèdent le syndicat, est magnifique.» S'il est élu le 27 octobre, Matthias Hartwich entend d'abord tendre l'oreille: «Je devrais d'abord comprendre les besoins des membres et je serais leur représentant, je défendrais volontiers leurs décisions publiquement.» Du côté des langues, il ne s'exprime pas en suisse-allemand qu'il comprend bien, mais qu'il ne veut pas estropier. «Je pourrais le parler mais ce serait une mauvaise imitation. L'important pour moi c'est de comprendre les membres et qu'eux me comprennent.»

Quelles sont ses visions?

Matthias Hartwich l'admet volontiers: le monde des transports ne lui est pas encore familier, mais il estime que le plus important est d'écouter les membres, les travailleurs et travailleuses. «Ils et elles ont le savoir. Ce sont eux qui font avancer le secteur et les entreprises. Il n'est de toute façon pas possible de tout connaître. La question est: suis-je capable de les écouter? Je ne saurais jamais conduire un train ou un bus, mais je serai capable de les comprendre, de comprendre leurs défis et où il faut agir.»

Parmi ses priorités, il souhaite poursuivre le positionnement du SEV comme syndicat des hommes et des femmes qui oeuvrent dans le secteur de la mobilité durable, la mobilité du futur, appelée à se développer. «Je crois que nos secteurs représentent le futur de la mobilité en Suisse. Et je serais fier d'en faire partie.» Et pour y arriver, il compte sur les femmes et les jeunes où les potentiels sont énormes. «Pour cela, il faut rendre le SEV encore plus attractif pour les femmes et les jeunes. Pour y parvenir, il s'agit de poursuivre la modernisation du SEV. Cela passe aussi par des conditions de travail améliorées pour les jeunes et les femmes dans les transports publics. En disant cela, on ne doit pas oublier dans ce processus les traditions et les retraité-e-s, car ils sont la mémoire et les racines de l'organisation.»

Sur le plan privé, Matthias Hartwich est en couple depuis 25 ans avec celle qui est devenue son épouse il y a 13 ans et pour qui il est venu en Suisse. Parmi ses hobbies, on trouve la littérature, le théâtre, cuisiner, le ski et rouler en moto.

Alors, connaissez-vous un peu mieux Matthias Hartwich?

Pourquoi une seule candidature?

Comment Matthias Hartwich a-t-il été choisi et pourquoi le comité a-t-il nommé qu'un seul candidat? Le président du comité, Danilo Tonina, explique: «Le comité SEV a désigné une commission d'élection composée de représentant-e-s de toutes les sous-fédérations (à l'exception de TS) et des commissions. Celle-ci a élaboré un profil d'exigences que le comité a approuvé. Après la mise au concours du poste, la commission a organisé des auditions avec les meilleures candidatures. Lors de ces entretiens, un candidat a convaincu tout le monde. Il a en outre été soumis à un assessment qui s'est

révéillé supérieur à la moyenne. Le comité a auditionné Matthias Hartwich et l'a nommé à l'unanimité comme candidat à la présidence à l'attention du congrès. La nomination unique était évidente pour les raisons mentionnées et est le résultat d'un processus. La procédure se base sur la confiance envers les membres du comité qui sont les représentant-e-s des sous-fédérations et des commissions. Ce n'est pas la première fois qu'une seule candidature est proposée. En 2005, le comité fédératif de l'époque avait désigné Pierre-Alain Gentil comme seul candidat officiel à la présidence.»

CONGRÈS 2022

« C'est la fin d'une ère et le début d'une nouvelle »



Danilo Tonina, mécanicien Cargo B, sur son lieu de travail au sein de la manoeuvre de Schaffhouse, avec Peter Käppler.

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Suite à son annulation l'année dernière à cause de la pandémie, le congrès SEV se réunit le 27 octobre après plus de trois ans, au Kursaal de Berne. Comme ce fut déjà le cas en juin 2019, il sera présidé par Danilo Tonina, avec Peter Käppler en tant que vice-président et le soutien de la secrétaire de l'organisation SEV Christina Jäggi. Nos deux collègues président également le comité SEV depuis juin 2017. Ils y représentent les sous-fédérations RPV et AS, dont ils sont les présidents centraux. Interview:

Est-ce que le report du congrès a donné lieu à une accumulation d'objets à traiter ?

Peter Käppler: Les sections, sous-fédérations et commissions ont dû attendre trois années pour remettre leurs propositions. Mais sinon il n'y a pas eu d'accumulation car le comité peut intervenir à la place du congrès. Il l'a fait par exemple pour l'élection de Valérie Solano qui a succédé à la vice-présidente Barbara Spa-

linger au début de l'année 2022, et le congrès peut simplement confirmer cette élection.

Comment le comité a-t-il fonctionné durant la pandémie ?

Danilo Tonina: Nous avons fait des séances numériques qui ont très bien fonctionné. Mais nous étions tout de même contents lorsque nous avons pu nous réunir de nouveau en présentiel dans des salles plus grandes. En effet, les délégations doivent pouvoir parfois échanger entre elles directement. Et la qualité des discussions n'est pas la même si l'on perd l'aspect humain. Pour cette raison nous n'avons pas retenu l'option d'un congrès numérique.

P. K.: Le comité s'est rapidement adapté à la nouvelle situation et sa cohésion s'est renforcée, non pas sur le plan du contenu car nous discutons toujours bien, mais lorsqu'une décision peut être discutée à fond ensuite elle est mieux soutenue. La conscience des membres du comité pour les tâches stratégiques a augmenté. Si nous étions une entreprise, nous en serions le conseil d'administration.

Président SEV durant 14 ans,

Giorgio Tuti vit son dernier congrès. Comment était-il comme président ?

P. K.: Il ne se comportait pas en « CEO » mais plutôt en patron qui était toujours là pour tout le monde. On pourrait dire qu'il était le « Mister SEV » pour tous les membres et tous les employés du SEV. Lorsqu'il y a eu des discordes, il était présent et tranchait car il ne voulait pas qu'il y ait des conflits internes comme dans d'autres syndicats. C'était un visionnaire, politiquement aussi, et il avait de bons contacts. L'USS importait beaucoup pour lui, tout comme la section Rail de l'ETF qu'il continuera de présider. Malgré cela, il a toujours été là à 100%, avec toute son énergie, pour le SEV.

D. T.: Giorgio s'est engagé avec passion et plaisir au SEV et n'a jamais refusé une invitation dans une section ou une assemblée des délégué-e-s. Il a grandement contribué à l'image actuelle d'un SEV fort, avec les autres membres de la direction syndicale, comme Barbara Spalinger dont nous prenons aussi congé lors de ce congrès, en plus des anciens présidents centraux Markus Kaufmann, Andreas Menet et Hans-Ruedi Schü-

rch. Avec ce congrès une ère tire à sa fin et une autre débute.

En tant que candidat unique à la présidence, Matthias Hartwich a été désigné par le comité bien qu'il n'ait jamais travaillé dans les transports publics et qu'il n'a pas fait de carrière politique. Pourtant ceci avait toujours été exigé des précédents présidents SEV. Est-ce que ce ne sont pas des inconvénients pour une telle fonction ?

D. T.: Le SEV a fait de bonnes expériences durant ces dernières années avec un président qui n'était ni au Conseil national, ni au Conseil des Etats. Il pouvait ainsi se consacrer pleinement au SEV. Le président ne doit pas obligatoirement jouer le rôle de personne de contact avec le Parlement, cette tâche peut être déléguée à d'autres représentants du SEV.

P. K.: Giorgio Tuti a prouvé que quelqu'un sans expérience du domaine des transports publics peut se familiariser aux particularités de ce monde. Le savoir-faire existe parmi nos professionnels du syndicat. Nous avons recherché une personne qui dispose avant tout d'une bonne connaissance des syndicats et qui sache comment

faire progresser ce genre d'organisation. Quelqu'un qui sache enthousiasmer notre base et qui soit prêt à donner de son temps sans compter.

Matthias Hartwich vit depuis longtemps en Suisse et il est marié à une Bernoise, mais il a grandi en Allemagne et parle plutôt le bon allemand que le dialecte. Est-ce un handicap ?

D. T.: Le fait qu'il préfère ne pas s'exprimer en suisse-allemand car cela pourrait sonner faux est tout à fait acceptable. Ce qui est important, c'est qu'il comprenne le dialecte. Son origine n'est pas primordiale ; il est beaucoup plus important qu'il sache comment fonctionnent nos membres, il doit savoir les écouter. Et de toute façon il y a aussi des mentalités très différentes à l'intérieur de la Suisse.

P. K.: En Suisse et également dans les entreprises de transport beaucoup de gens sont issus de la migration. Dans les syndicats qui font partie de mouvements internationaux, et donc aussi au SEV, la tradition veut que tout le monde puisse participer indépendamment de sa provenance. Notre but est de réunir les peuples puisque tous ensemble, nous sommes plus forts !

+

-

Le SEV et l'USS sont soulagés que les Chambres fédérales aient voté la pleine compensation du renchérissement des rentes AVS pour 2023. La forte inflation et les hausses de primes-maladie mettent les salarié-e-s et les retraité-e-s sous pression. La décision aura aussi des répercussions positives pour les bénéficiaires de rentes AI, de prestations complémentaires et de prestations transitoires.

La déclaration du 25 septembre « Nous sommes en colère. Nous continuons le combat ! », lancée après l'adoption de justesse d'AVS 21 a déjà récolté près de 200 000 signatures. Cette déclaration exige de meilleurs revenus pour les femmes, au cours de la vie professionnelle et à la retraite. Sur le front des rentes, le prochain dossier majeur est la réforme du 2e pilier. La déclaration est à signer sur declaration.25-septembre.ch



Christian Fankhauser (à droite) et Giorgio Tuti lors des résultats très serrés sur AVS 21.

DANILO TONINA ET PETER KÄPPLER répondent

Pourquoi un congrès tous les quatre ans ?

❓ Pourquoi le comité SEV et la direction syndicale proposent au congrès de ne siéger que tous les quatre ans deux jours durant, dès le 1.1.2025, et de tenir au moins une assemblée des délégué-e-s par an, entre deux congrès ?

Jusqu'à présent le SEV a organisé un congrès tous les deux ans avec, dès 2009, un congrès sur deux sur un seul jour au lieu de deux. Or l'expérience démontre qu'en une seule journée, en plus des élections, des prises de congé et des autres affaires statutaires, il ne reste presque pas de temps pour débattre sérieusement de sujets dignes d'un congrès et pour réaliser des actions qui animent nos congrès, comme par exemple en 2015 l'action de protestation avec les pèlerines contre le dumping salarial. Un congrès d'une journée ne permet pas non plus de soigner la cohésion. Il semble dès lors opportun de remplacer le congrès d'une journée par une assemblée des délégué-e-s (AD) SEV, qui se réunirait au minimum une fois par année les trois années sans congrès et se chargerait de réagir à court

terme sur les actualités et de procéder aux élections dans la direction syndicale. Ainsi, un organe du SEV de plus grande envergure que le comité SEV siégerait chaque année. Ceci permettrait de renforcer la démocratie au SEV au lieu de l'affaiblir. Et puisque l'AD serait plus petite et moins coûteuse qu'un congrès, trois AD et un congrès de deux jours coûteraient moins cher que la solution actuelle.

En outre, deux ans ne sont pas une période suffisamment longue pour pouvoir réaliser les propositions présentées au congrès. Souvent, ce rythme ne permet pas d'obtenir des résultats. Le rythme d'un congrès tous les quatre ans se calquerait également sur la période de mandat des membres de la direction syndicale et sur le rythme des congrès de l'USS.

Le congrès de cette année doit donner mandat d'élaborer de manière détaillée les modifications des statuts nécessaires à l'attention du congrès 2024, par exemple en ce qui concerne la composition de l'AD.

Danilo Tonina et Peter Käppler sont respectivement président et vice-président du comité SEV. Tu as des questions à poser au SEV ?

Ecris-nous à journal@sev-online.ch

CONGRÈS 2022

Non à des baisses de cotisations

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Le congrès du SEV est l'occasion pour les sections, les sous-fédérations et les commissions de faire des propositions. Voici un résumé des nouvelles propositions qui seront traitées le 27 octobre.

Voici une série de propositions que le comité propose au congrès d'accepter. La VPT a déposé une proposition «Meilleures conditions de travail». Elle demande notamment que le SEV intervienne dans les entreprises de transport concessionnaire pour que «la durée des tours de service ne dépasse pas 10 heures. Des exceptions peuvent être autorisées dans le cadre d'une activité touristique ou saisonnière; la semaine de travail de 5 jours, la disparition de la réduction du temps de repos à 9 heures». Pour la VPT, il s'agit ainsi d'améliorer les conditions de travail des collègues. Ceci rendra aussi le métier plus attractif.

La VPT demande aussi que le SEV intervienne pour que la Confédération revienne sur sa position de financement des transports publics régionaux à faible taux de rentabilité. «Depuis la sortie de l'Ordonnance sur l'indemnisation du trafic régional de voyageurs 745.16 en 2009 et de la Directive sur la rentabilité minimale dans le trafic régional de voyageurs en 2020, la pression sur les transports publics à faible taux de rentabilité va augmenter fortement et il est évident que des villages ne seront

plus desservis dans un futur proche alors que le rôle de l'Etat et de son service public est de desservir toutes les régions sans calcul de rentabilité.»

Trois propositions de la Commission des femmes

La commission des femmes SEV demande au SEV de participer activement le 14 juin 2023 à la journée de protestation et d'action féministe avec les autres syndicats de l'USS. Elle demande aussi une campagne nationale en 2023 sur le thème «Halte à la violence sexualisée – à bannir sur le lieu de travail», afin que l'objectif politique No 8 (mesures contre le harcèlement sexuel et le sexisme) de l'accord européen «Women in Rail» soit atteint.

Ces deux demandes sont du ressort de la direction syndicale mais une acceptation par le congrès leur donne encore plus de poids.

La 3e demande de la Commission des femmes concerne la promotion de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée pour le personnel travaillant dans la surface opérationnelle et ayant des horaires irréguliers (par ex. travail en équipes) en introduisant des réglementations plus flexibles du temps de travail. C'est une condition sine qua non pour que ces professions restent attrayantes à l'avenir.

Valoriser l'adhésion

La VPT Jura propose de mieux reconnaître les années de fidélité au SEV. Actuellement, il faut attendre d'avoir 25 ans d'adhésion. La VPT

Jura propose de ramener à 15 ans le premier seuil de reconnaissance. «En effet, pour correspondre à l'évolution de la société actuelle, des réalités économiques du monde professionnel, de l'implication de chacun-e dans tous les domaines y compris associatif, bénévole, politique ou syndical, il est à revoir ce qui s'appelle la reconnaissance et la fidélité. Les gens aujourd'hui n'occupent plus un emploi à vie en quittant l'école obligatoire, l'apprentissage ou les études. Les personnes sont beaucoup plus mobiles en termes de métier, d'entreprise, d'engagement sociétal, comme dans les syndicats.

L'arrivée de personnel dans les entreprises de transports publics se fait parfois beaucoup plus tard dans la vie active ou encore pour des durées beaucoup moins longues pour les nouveaux arrivants, notamment les jeunes. L'idée de rester fidèle à une entreprise particulière, à une région géographique, à un métier spécifique, une branche économique précise, n'existe plus et ne correspond plus aux réalités d'aujourd'hui. Ramener les années de fidélité à une période plus courte renforce le sentiment d'appartenance et contribue au lien d'engagement et d'implication au sein du syndicat SEV.

Pour le syndicat SEV, il s'agit également de faire valoir plus vite une visibilité dans le terrain, dans les entreprises de TP, capter de nouveaux membres, en particulier les jeunes moins intéressés) et compter sur ses collègues, ses membres spécifiques afin de favoriser un militantisme syndical à l'interne même des entreprises, gagner de nouveaux membres ou leur

engagement actif. Gagner à être attractif.»

Des cotisations à baisser? Mauvais signal pour les finances

Deux propositions concernant les cotisations ont été déposées. Le comité propose de les refuser car elles impacteraient négativement les finances du SEV. La première demande que les pensionné-e-s ne paient plus qu'un quart des cotisations pour ceux et celles qui ne paient que la moitié d'une cotisation d'actif-active. Cette proposition émane de la section VPT Zentralbahn. Sa motivation? «Ces dernières années, en Suisse tout est devenu plus cher, tandis que les rentes des pensionné-e-s ne cessent de diminuer.» Cette proposition engendrerait un manque de recettes de quelque 950 000 fr. par année.

Dans une logique similaire, la Commission de Jeunesse propose un projet pilote de 4 ans pendant lesquels la cotisation de base des moins de 30 ans serait réduite de moitié. «Le SEV est confronté à un défi démographique. Les baby-boomers s'en vont gentiment à la retraite et, comparativement, peu de nouveaux membres adhèrent au syndicat. Par conséquent, le nombre de membres diminue. Les jeunes gagnent souvent moins. Avec l'augmentation du coût de la vie, on réfléchit deux fois aux dépenses. Réduire la cotisation de base de moitié peut inciter à adhérer au syndicat», argue la commission. Une telle mesure engendrerait un manque de recettes de quelque 390 000 francs par année.

PUBLICITÉ

Qu'est-ce qui vous relie à votre banque?

L'argent. Et ce que votre banque fait avec. Le développement durable est important pour nous: nous suivons de strictes directives sur les thèmes environnementaux et sociaux, investissons durablement et sommes neutres en CO₂. Le partenariat entre le SEV et la Banque Cler fonctionne: c'est pourquoi nous travaillons ensemble depuis de nombreuses années. Vous en profitez aussi, que ce soit pour les paiements, l'épargne, les placements, les hypothèques ou la planification financière: cler.ch/sev

Spécial SEV:
10% de prime sur les versements dans la Solution de placement Durable*

*La Banque Cler vous offre en tant que membre du Syndicat du personnel des transports (SEV) 10% de prime sur vos versements dans la Solution de placement qui dépassent 10000 CHF, et ce, jusqu'à un maximum de 500 CHF par an. Cette offre est valable pour les deux premières années après que la Banque Cler vous a enregistré comme membre. cler.ch/sev

Ces données revêtent uniquement une visée publicitaire. Pour les fonds stratégiques, nous renvoyons au prospectus et aux Informations clés pour l'investisseur. Vous pouvez vous les procurer gratuitement sur notre site internet sous cler.ch de même que sous forme papier dans toutes les succursales de la Banque Cler, auprès de la direction du fonds ou de la banque dépositaire.

Il est temps de parler d'argent.

Bank
Banque
Banca

CLER

CONGRÈS 2022

2019 – 2022, le bilan

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Avec le congrès, c'est l'heure du bilan pour la période 2019 à fin juin 2022. Même entravé par la pandémie du coronavirus, le travail du SEV a pu être réalisé conformément aux textes d'orientation.

2019 fut l'année du centenaire pour un SEV né des suites de la Grève générale de 1918. Pour Giorgio Tuti, président du SEV, ce jubilé fut un succès.

Une loc et un bus pour les 100 ans du SEV

« Nous avons fixé comme objectif d'aller vers nos membres. Avec notre bus-exposition itinérant, nous y sommes parvenus avec plus de 56 événements aux quatre coins du pays. Nous avons pu mettre en avant notre identité. Les sections et les sous-fédérations ont pris en main l'organisation de ces événements avec le soutien de l'appareil professionnel. Une locomotive CFF aux couleurs du SEV a parcouru la Suisse sur le réseau pendant plus d'une année nous permettant d'être visibles auprès des usagers et du personnel. Bien sûr, je ne peux oublier les festivités d'ouverture au Kursaal avec de nombreux invités et un programme haut en couleurs, mêlant histoire, humour, danse, etc... Le tout dans la convivialité la plus complète. La fête de clôture était tournée vers le futur et donc logiquement organisée à par la Commission de la Jeunesse. A la perfection. 2019 restera toutefois une année aux sentiments partagés. Le décès de notre collègue agent de train le 4 août 2019, coïncé dans une porte défectueuse restera une tragédie qui ne doit plus se reproduire. » Cette période est aussi marquée en 2021 par le décès inattendu du président central RPV Hanspeter Eggenberger.

De la période écoulée, Giorgio Tuti, à la tête des cheminots européens, retient également l'accord contraignant *Women in Rail* (WiR), qui doit favoriser l'égalité entre hommes et femmes dans les chemins de fer européens et, de ce fait, rendre les métiers du rail plus attractif pour les femmes. Un accord obtenu dans le cadre du Dialogue social européen président par Giorgio Tuti (voir aussi en page 10).

La pandémie

Evidemment, il restera de cette période la pandémie qui a entravé le travail syndical tel que nous le concevions avant mars 2020. « Nous avons dû nous adapter, souligne Christian Fankhauser, vice-président du SEV élu lors du Congrès 2019 pour succéder à Manuel Avallone. Le SEV a toujours fait du travail de terrain sa plus grande force. D'un jour à l'autre, l'accès aux collègues de travail a été restreint, voire rendu impossible, mais nous avons réussi à défendre leurs intérêts durant la pandémie. Nous avons placé la santé, les emplois et les salaires parmi les priorités. Nous sommes intervenus dans les entreprises pour que les employeurs mettent en place les mesures de protections sanitaires nécessaires. Nous avons fait tout le possible pour que le personnel touche 100% de son salaire même lorsqu'il était en chômage partiel. Cela n'a pas fonctionné partout ni sur l'ensemble de la période concernée par le chômage partiel. Pour que la branche des transports soit soutenue, nous nous sommes engagés politiquement pour qu'il y ait des aides Covid pour l'ensemble des secteurs. Les transports publics n'avaient en général pas droit aux RHT. Ils ont garanti l'offre de transport et subi des pertes de recettes liées aux périodes de confinement. Malgré les aides obtenues, les entreprises mettent désormais la pression sur les conditions de travail et salariales. Cela constitue désormais un chantier permanent. »

Mobilisations syndicales aux CFF...

Au-delà de la pandémie, la période qui vient



Le 30 novembre 2019, la Jeunesse avait organisé les festivités finales du centenaire du SEV à Berne.

de s'écouler a été jalonnée de résultats concrets d'un point de vue du renouvellement des CCT. Sans entrer dans les détails, le prolongement des CCT CFF et CFF Cargo, respectivement jusqu'à fin avril 2025 et fin 2023 a offert de la stabilité. En échange, le personnel a consenti à quelques efforts salariaux. Malgré cela, la période 2019–2022 n'a pas été un long fleuve tranquille.

Fin 2019, le SEV appelle ses membres aux CFF et à Cargo à manifester : résultat des courses, quelque 300 cheminotes et cheminots sont devant le Wankdorf pour demander l'arrêt des réorganisations. La lutte contre les tentatives d'externalisation s'est poursuivie, et le SEV s'est mobilisé contre le projet « Compass » de Facility Management chez CFF Immobilier qui prévoyait d'externaliser le nettoyage de certaines gares ; le SEV a aussi mené des actions publiques contre des publicités dans les gares qui laissaient penser que le personnel de vente n'était pas utile. Il faut aussi citer l'engagement du SEV dans l'intégration des ex-securitrans aux CFF et la défense des intérêts des membres dans les nouveaux profils professionnels chez Cargo. « Sur le plan global, c'est bien sûr cette année que nous avons le plus à faire avec les annonces d'économies inacceptables. La suppression de l'invalidité professionnelle, la hausse des cotisations-risques de la Caisse de pensions et la hausse de la participation du personnel aux frais de maladie sont des attaques frontales inadmissibles. Le personnel des CFF demande le retrait définitif de ces mesures et le maintien de l'invalidité professionnelle », souligne Valérie Solano, vice-présidente SEV en charge des CFF depuis le 1er janvier 2022, succédant à Barbara Spalinger dans cette fonction.

...et dans de nombreuses entreprises

Les trois dernières années ont été marquées par des conflits et des mobilisations d'envergure dans plusieurs entreprises. Dès la fin de l'année dernière, le ton est monté aux Transports publics fribourgeois. Le SEV a rompu les négociations CCT car la direction ne voulait qu'apporter dévalorisations. D'autres exemples témoignent d'un engagement sans faille du SEV : « Chez STI, à Thoune, la direction a voulu exclure certaines catégories de personnels de la CCT pour les soumettre à un règlement qu'elle peut modifier unilatéralement. Dans la navigation, il faut mettre en avant la mobilisation du personnel de BLS qui a pu obtenir une CCT similaire au reste de l'entreprise alors que l'entreprise voulait négocier d'abord un règlement d'entreprise pour sa nouvelle filiale », rappelle Christian Fankhauser. A signaler aussi le refus de la CCT SOB ou le renouvellement de la CCT chez Bus Ostschweiz, les VMCV, la CGN et chez

Cargo International.

L'inflation, au coeur des batailles

La hausse du coût de la vie et la valorisation générale est un sujet des plus actuels. Aux quatre coins du pays, des CFF aux autres entreprises de transports, le SEV demande l'application du renchérissement. Dans une période de forte inflation et d'attention accrue à la durabilité et au climat, les transports publics sont une partie de la solution. Cela doit se traduire dans l'amélioration des plus bas salaires pour rendre les emplois attractifs et permettre le remplacement de la génération des baby boomer.

Parmi les autres dossiers centraux, la santé du personnel de conduite de la branche bus a fait l'objet d'une nouvelle enquête, cette fois en association avec le SSP, syndicom et Unisanté. Ses résultats ont sensiblement semblables à ceux constatés par le SEV en 2018 : douleurs musculaires, fatigue ou trouble du sommeil. Les fréquences des accidents sont en hausse.

En politique des transports, les mises au concours dans le Jura ont trouvé leur épilogue avec l'attribution de la concession à CarPostal. Elle a renoncé à sous-traiter une partie des lignes à une entreprise sans CCT. A l'heure du bilan, Christian Fankhauser estime que « pour répondre au mieux à une telle mise au concours, une analyse approfondie de la situation juridique s'impose pour déterminer les meilleurs leviers d'actions juridiques et politiques. Il est en outre nécessaire d'avoir une cartographie des sous-traitances existantes. Une campagne nationale contre la sous-traitance pourrait s'avérer utile histoire de modifier le cadre légal national sur ce point et empêcher un géant comme CarPostal de faire du dumping avec de la sous-traitance. A défaut d'une action nationale, peut-on agir dans chaque canton en y influençant le cadre légal ?

D'un point de vue du partenariat social, Christian Fankhauser porte un regard sévère sur la période écoulée : « Nous avons constaté une hausse marquée des licenciements anti-syndicaux alors que notre secteur était relativement épargné jusqu'à présent. Cela est d'autant plus scandaleux que ces licenciements ont été prononcés au mépris des règles prévues par les CCT existantes. »

FVP, mon amour

L'Office fédéral des transports voulait octroyer uniquement 20% de rabais aux actifs et actives et supprimer l'accès des FVP aux familles et retraité-e-s. La mobilisation des membres du SEV a porté ses fruits. « Avec les plus de 26 000 signatures engrangées avec notre pétition, nous avons pu obtenir le statu quo pour 2022 et 2023. Cela signifie 50% de

rabais pour tout le monde sur l'offre FVP. Et pour les partenaires/conjoint-e-s des employé-e-s, ainsi que les retraité-e-s au bénéfice d'un AG-FVP au 31.12. 2023 qui le renouvelle sans discontinuer, ce rabais reste de 50%. Pour les autres, la musique change dès le 1er janvier 2024. Le rabais sur l'offre des abonnements FVP ne sera plus de 50% mais de 35% pour les ayants droit. C'est le point négatif mais il faut le mettre dans la balance du projet de démantèlement initial. Le verre est à moitié plein plutôt qu'à moitié vide », analyse Christian Fankhauser.

En politique sociale, le combat est rude

« Nous avons tout mis en place pour défendre la prévoyance vieillesse, relève Giorgio Tuti. Nous avons déposé l'initiative pour une 13e rente AVS avec 140 000 signatures, lancé le référendum contre AVS 21 (votation hélas perdue le 25 septembre) et récoltons actuellement les signatures pour une répartition des bénéfices de la Banque nationale suisse en faveur de l'AVS. Dans le 2e pilier, avec l'Union syndicale suisse nous nous engageons en faveur d'un compromis permettant de freiner la baisse des rentes dans le 2e pilier liée aux taux d'intérêts faibles et à la hausse de l'espérance de vie. Dans les caisses de pensions où nous avons des représentant-e-s, nous veillons à maintenir les rentes à leur niveau. »

Bilan des finances

L'évolution financière de ces dernières années est mitigée, relève le chef des Finances Aroldo Cambi. « En ce qui concerne l'évolution des membres, nous perdons depuis des années en moyenne et d'un point de vue économique environ 1,5% par an. En 2021, grâce à des efforts supplémentaires, nous avons pu enregistrer pour la première fois depuis des années un recul de seulement 0,5%. Nous sommes convaincus que nous parviendrons à stabiliser le nombre de membres dans un avenir proche. Les recettes provenant de cette source s'élèvent désormais à près de 10 millions, alors qu'elles étaient encore de 11 millions en 2015 par exemple. Nous avons pu compenser cette baisse par le résultat financier. Au cours des trois dernières années, nous avons pu comptabiliser 5,3 millions de résultat financier net. Nous utilisons cet excédent pour couvrir les déficits prévisibles qui apparaîtront jusqu'à ce que nous stabilisions le nombre de membres. Nous prévoyons d'investir dans le recrutement de nouveaux membres. Le capital propre s'élève à 30 millions et sert à assurer l'avenir du SEV de manière durable. »

ÉLECTIONS, MUTATIONS ET JUBILÉS

Deux changements majeurs au sein de la direction du SEV



Election de Valérie Solano à la vice-présidence.

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Le congrès c'est aussi l'occasion de refaire le point sur les changements au sein du comité SEV, des présidences des sous-fédérations et de l'appareil professionnel répertorié par année.

Pour le comité SEV, en 2019, Claude Meier a cédé sa fonction de président central TS à Sandro Kälin qui était membre remplaçant au comité jusque-là. Daniel Purtschert entre comme membre remplaçant RPV. Mirjam Ensner a cédé son siège de remplaçante LPV à Hanny Weissmüller.

En 2020, Maurizio Sulmoni entre au comité en tant que membre remplaçant TS. Hans-Rudolf Schürch se retire de la présidence de la LPV. C'est Hanny Weissmüller qui lui succède. Andreas Menet se retire de la présidence de la ZPV, remplacé par Ralph Kessler. Viviane Mumenthaler se retire du comité comme représentante de la Jeunesse (elle devient suppléante en

2021). Markus Kaufmann quitte la présidence de BAU, reprise par Jan Weber. Peter Bernet (VPT) se retire du comité.

En 2021, Roger Derungs (TS) quitte le comité, remplacé par Sylvian Sahli. Hanspeter Eggenberger, décédé subitement le 23 juillet 21 est remplacé à la présidence RPV par Danilo Tonina, Christian Eichenberger occupe le 2e siège RPV au comité SEV. Marcel Maurer devient membre suppléant LPV du comité en lieu et place de Hanny Weissmüller. Jordi Emiliano D'Alessandro devient membre du comité SEV pour la ZPV (il était représentant de la Jeunesse jusqu'alors). Nina Grimm représentante de la Jeunesse siège au comité (suppléante jusqu'ici). Hubert Koller siège au comité SEV comme 2e membre de BAU.

René Schnegg entre comme 2e membre VPT.

Mutations et fidélité du personnel SEV

En 2019, le SEV a pu accueillir Beat Wyss, Markus Cadosch, Elisa Lanthaler, Angela Meili, Patricia Alcaraz, Isabelle Magrini, Patrick



Prise de congé de Barbara Spalinger au comité.



Election de Christian Fankhauser à la vice-présidence.

Kummer, Tiemo Wydler, Anita Martin, Susanne Oehler, Pablo Guarino et Claude Meier. Durant la même période sont partis Karin Taglang, Miriam Brand, Jris Piazzoli, Eveline Tanner, André Hebler et Felix Birchler, tandis que Jörg Matter, Arne Hegland, Daniel Aemmer, Anita Mattes et Martin Allemann ont pris leur retraite.

Du côté des jubilaires, en 2019 ces personnes ont été honorées pour 10 ans de service: Jürg Hurni, Jörg Matter, Sonja Heinichen, Isabelle Blanchard, Françoise Gehring et Anita Mattes. Marisa Filippi, Manuel Avallanone et Daniela Grünig ont fêté 20 ans de service; quant à Martin Allemann il a été honoré pour ses 30 ans de service.

En 2020, le SEV a pu compter sur l'arrivée de Karin Kämpfer, Mai Jost, Melanie Piller et Sheila Belometti. Il a enregistré les départs de Christoph Geissbühler, Pascal Fiscalini et Xenja Widmer, ainsi que les départs en retraite d'Isabelle Blanchard et Jürg Schneider. Du côté

des jubilaires, Daniela Lehmann (10 ans), Anita Merz (20 ans) et Jürg Schneider (30 ans) ont été honorés. En 2021, le SEV a accueilli Thomas Giedemann, Florian Ihne, Sandra Ritz, Patrick Schweizer, Laura Rittiner, Michael Spahr, Elodie Wehrli, Karin Wyss. Il a enregistré les départs de Rahel Weiss, Carina Schmutz, Anita Martin, Elisa Lanthaler, Stefan Marti et Florian Ihne. Quant à Manuel Avallone, il a pris sa retraite.

Du côté des jubilaires, Res Etter et Valérie Solano (10 ans), Barbara Michel et Barbara Spalinger (20 ans) ont été honorés. En 2022 (état fin juin), le SEV a engagé Damaro Bernardi, Aurélie Lelong, Nadia Sperandii et Veronica Galster. Du côté des départs, Barbara Michel, ainsi que les retraites de Barbara Spalinger et Patrizia Pellandini.

Chez les jubilaires, Aroldo Cambi, Michael Buletti, Mirjam Schläfli, Mario Schmid et Siapollari (10 ans), Markus Fischer et Philipp Haddorn (20 ans) et Patrizia Pellandini (30 ans) ont été honorés.



Prise de congé de Manuel Avallone au Congrès.

COMMISSION DE LA MIGRATION

Passage de témoin



Commission de la Migration Ces dernières années, la Commission de la Migration du SEV s'est occupée respectivement s'occupe intensément de la participation des migrant-e-s dans la société. Quelles sont leurs possibilités actuelles, où peuvent-ils s'impliquer dans la société, en politique et en tant que travailleurs et travailleuses. En outre, la commission s'engage pour que cette partici-

pation soit élargie au niveau politique (droit de vote et d'éligibilité). Malheureusement, notre journée de la migration 2020 a dû être annulée à court terme en raison du coronavirus.

Par ailleurs, pendant cette période, il y a eu le passage de témoin de la commission entre Manuel Avallone (retraité) à Wolfram Siede (photo).

En 2021, nous avons pu organiser avec succès une journée de la migration sur le thème de la numérisation (invitée : Daniela Lehmann). Grâce à cette journée très réussie, nous avons pu accueillir de nouveaux membres au sein de la commission. Grâce à ce vent nouveau, nous avons entamé une discussion sur une nouvelle orientation fondamentale de la commission de migration à l'intérieur et à l'extérieur du SEV. Les visites sur le terrain (moins axées sur les CFF) sont le principe de base, en combinaison avec des séances de la commission. Dans les années à venir, on prévoit davantage de visites en Suisse latine.

Afin d'enrichir encore notre travail et de nous améliorer, nous prévoyons dans les années à venir un échange avec les syndicats des pays voisins lors d'une de nos journées sur la migration.

COMMISSION DES JEUNES

«Il faudra aller chercher les jeunes»



Vivian Bologna Le secrétaire syndical responsable des jeunes, Patrick Schweizer, dresse le bilan de la Commission Jeunesse du SEV.

Patrick, quelles ont été les priorités de la Commission des jeunes pour la période 2019-2022 ?

La commission Jeunesse s'engage pour les préoccupations des jeunes employé-e-s des transports publics. Pour être à la hauteur, la commission essaie de s'appuyer le plus largement possible sur le SEV afin de prendre en compte les préoccupations socio-politiques et syndicales de tous les groupes professionnels.

La Commission de jeunesse s'est fixé comme objectif d'être représentée dans le plus grand nombre possible de sous-fédérations et de régions linguistiques. Pour atteindre cet objectif, nous dépendons d'une part du soutien des sous-fédérations, mais nous essayons aussi de promouvoir l'échange entre les membres par différentes activités dans toutes les régions.

Une préoccupation importante des jeunes membres SEV durant cette période a été la suppression des engagements en dessous de la valeur de base. Dans la dernière version de la CCT CFF / CFF Cargo, une revendication centrale de la Commission des jeunes a ainsi pu être mise en œuvre.

Peux-tu aussi évoquer les défis futurs ?

Les jeunes sont l'avenir du SEV! Le plus grand défi des années à venir sera de positionner le SEV comme un syndicat attractif. Le SEV ne doit pas passer à côté du changement de génération qui s'annonce dans les transports publics. Nous devons aller chercher les jeunes collègues maintenant, afin que les employé-e-s des transports publics aient à l'avenir aussi un syndicat fort et fiable derrière eux. Pour y parvenir, il faut des idées, de la créativité et des investissements. Et bien sûr, le facteur le plus important, ce sont les membres qui, grâce à leur précieux engagement, peuvent avoir le plus d'impact.

AVIATION

« La branche est très instable »



Philipp Hadorn

Vivian Bologna La période écoulée a été turbulente pour le domaine de l'aviation. Analyse du responsable du dossier et président de SEV-GATA, Philipp Hadorn.

Philipp, quels sont les succès de SEV-GATA pour la période depuis 2019 ?

Le trafic aérien a été quasiment cloué au sol durant la pandémie. Lors de négociations difficiles nous avons pu éviter un grand nombre de répercussions négatives en convenant de dispo-

sitions de crise (chez Swiss et Swissport ZH). Avec Swiss nous avons pu obtenir pour la période faisant suite à la crise que la CCT retrouve son niveau initial d'ici fin 2026, et chez Swissport Genève que l'on puisse conclure une CCT. La reconnaissance de l'aviation en tant qu'élément important du système et le maintien des garanties de la Confédération dans cette seule branche pendant la crise du coronavirus ont été difficiles à obtenir mais nous y sommes parvenus. Nous avons ressenti une vraie solidarité dans tout le domaine des transports collectifs, également lors des actions de protestation qui ont porté leurs fruits.

Quels sont au contraire les moments difficiles de cette période que tu retiens ?

Pratiquement les mêmes. Contrairement à la déclaration d'intention du précédent CEO, Swiss et sa nouvelle direction ont prononcé des licenciements de masse qui ont jeté des centaines de collègues dans une situation précaire. Les entreprises de personnel au sol (concrètement de Swissport), dernier maillon de la chaîne dans l'aviation, a exercé une pression extrême



ELISA LANTHALER / AEROPORT ZH, 11.9.2020

sur les conditions de travail. Ceci a donné lieu à des négociations difficiles et il a fallu se rendre au Tribunal contre Swiss. Le fait que la Confédération ait omis de prendre en considération les standards sociaux que nous avons exigés (par exemple pas de licenciements) lorsqu'elle a octroyé les indemnités extraordinaires à l'aviation est l'une des pires décisions politiques durant la pandémie en Suisse.

De manière générale, comment juges-tu l'évolution du travail syndical dans le secteur de l'aviation ?

L'aviation est une branche instable. Mais finalement la discussion sur les questions climatiques a évolué de telle manière que la branche puisse se concentrer sur « un développement durable et l'utilisation de carburants écologiques (synthétiques) ». Ceci est important pour le maintien des places de travail et pour que le trafic aérien garde sa place dans la chaîne de mobilité.

De manière regrettable, les transporteurs low cost avec leurs conditions de travail médiocres et sans CCT ont lancé une lutte sans

merci au niveau des prix, et les surcapacités contribuent également à cette évolution malsaine. Les sous-effectifs ont deux visages : d'une part on peut espérer que les problèmes de recrutement persistants dans la branche de l'aviation nous aident dans notre lutte pour de meilleures conditions de travail, d'autre part beaucoup de collaboratrices et collaborateurs paient aujourd'hui un prix élevé car ils ont moins de congés, des horaires plus lourds et plus de stress au travail pour tenter de remplacer leurs collègues manquants.

Quels sont les défis à venir pour SEV-GATA ?

Les conditions de travail sont précaires dans le domaine de l'aviation. Afin de les améliorer nous nous battons pour avoir un taux d'organisation plus élevé, des solutions de branche (pression sur les prestataires sans CCT) et des standards internationaux. Le personnel du domaine de l'aviation doit pouvoir travailler en tant que partie intégrante des transports collectifs et bénéficier des mêmes conditions. Pour cela, il faut un engagement solidaire de la part de tous les membres SEV.

DIGITALISATION

Le SEV acteur de la transformation



© CFF

Daniela Lehmann En lien avec l'impact de la numérisation, le SEV s'est fixé comme objectif de trouver une solution de branche viable en collaborant avec les entreprises, surtout pour les personnes en incapacité professionnelle et/ou de travail, celles dont le poste est menacé par des mutations structurelles et celles qui ne sont pas à même de suivre l'évolution numérique.

Lors d'une table ronde avec divers employeurs et l'UTP, nous avons tenté de sonder la situation à fin 2021 et de développer des solutions supportables sur des thèmes tels que la démographie et la numérisation, mais aussi l'évolution négative des charges psychosociales parmi le personnel des transports publics. Nous avons dû cependant constater que l'idée d'une solution

de branche ne représentait pas une nécessité absolue à l'heure actuelle et que cela n'était pas non plus la meilleure solution. Nous continuons nos réflexions.

La pandémie a encouragé la numérisation dans plusieurs domaines. Pratiquement d'un jour à l'autre il a fallu s'adapter au télétravail, aux séances et conférences numériques, et il s'est avéré que cela était possible. Afin que le télétravail ne se développe pas de manière négative pour le personnel concerné, que les conditions de travail ne se détériorent pas et que les employeurs continuent d'assumer leurs responsabilités envers leurs employés, il faut cependant avoir des règles claires. Les risques d'atteinte à la santé et d'isolement sont une réalité. Les entreprises peuvent

essayer de réduire le nombre de postes de travail ou de répercuter sur les employés les frais liés aux diverses activités. Il faut donc que les syndicats veillent au grain.

En 2021, le SEV a lancé un projet pilote de réseau de coaching financé par le fonds de numérisation des CFF. Pour cela nous avons créé la plateforme <https://www.bistro-digital.ch>. Chacun gère différemment la numérisation et ses défis mais nous sommes parfois poussés à nos limites et avons besoin d'aide, de petits trucs ou d'exemples pour nous aiguiller. C'est à cela que sert le Bistro digital : on peut y poser des questions, lire des articles, échanger avec des collègues ou demander des conseils personnalisés auprès d'experts. Le projet pilote dure jusqu'en mars 2023.

POLITIQUE DES TRANSPORTS

Succès du SEV



ISABELLA JOSS

Daniela Lehmann Les années 2019 à 2022 constituent une période à succès sur le plan de la politique des transports. En 2019, l'OFT a révisé sa stratégie envers les transports publics et, comme le SEV le demandait depuis longtemps, a écarté la concurrence. Les critiques répétées du SEV ont porté leurs fruits. De plus, le Conseil fédéral a admis en 2021 que l'actuelle réglementation des marchés pour le trafic voyageurs avait fait ses preuves et qu'elle devait être maintenue. Concrètement, cela signifie que le trafic grandes lignes doit rester sur le rail et faire l'objet d'une concession unique octroyée aux CFF, car c'est ce qui garantira à l'avenir également à la Suisse un trafic grandes lignes fructueux et innovant. En trafic voyageurs international, le Conseil fédéral s'en tient au modèle de coopération existant et en trafic ferroviaire régional, aux attributions directes.

Concernant CFF Cargo, il y a eu un changement de cap parmi les experts, au Parlement et au DETEC : après un nouveau déficit tous ont enfin admis qu'aucun modèle d'affaires ne permettrait d'obtenir une desserte fine rentable en Suisse. Nous prendrons connaissance cet automne 2022 de la consultation an-

noncée sur le trafic marchandises intérieur.

La pandémie de coronavirus a touché les transports publics en plein cœur. L'appel du Conseil fédéral à la population de rester à la maison a eu des répercussions financières graves. Toutefois, le politique a démontré qu'il pouvait réagir très vite en situation d'extrême nécessité. Déjà à l'automne 2020, le Parlement a adopté la Loi fédérale sur le soutien des transports publics durant la crise du COVID-19. Ceci a permis aux trafics régional, local, touristique et marchandises ainsi qu'au ferroutage de recevoir des subventions pour couvrir les déficits. Etant donné que le nombre de passagers n'a pas augmenté en 2021, le versement des subventions a été prolongé jusqu'à fin de l'année. Malheureusement, le trafic grandes lignes n'a pas bénéficié de cette aide car il ne faisait pas partie du paquet de mesures bien qu'il ait subi lui-aussi les conséquences de la baisse du nombre de passagers.

C'est seulement à fin 2021 que le Conseil fédéral a admis qu'il fallait une aide aussi pour le trafic grandes lignes. La teneur exacte de cette aide fait encore l'objet de discussions au Parlement.



YVES SANCEY

Aux TL, la mobilisation a été très forte ce printemps pour les ATT avec un succès probant à la clé sur l'inflation.

BILAN 2019-2022

Les images les plus parlantes



© FLORIAN AICHER

Le décès d'un collègue agent de train en août 2019 aura marqué les esprits.



© ERIC ROSET

18 novembre 2021. Plus de 140 salariés tpf lancent une pétition pour une CCT de qualité



YVES SANCEY

1er Mai 2021 à Lausanne



Grève féministe 2019. Un demi-million défile pour l'égalité



En plein Covid, un mois de mobilisation en janvier-février 2021 et un débrayage en juillet débouchent sur une CCT de crise à Swissport Genève.



Fin 2019, le SEV mobilise des cheminots devant le siège des CFF pour exiger la fin des réorganisations.



La défense des Facilités de voyage pour le personnel (FVP) constitue l'une des mobilisations majeures de la période écoulée.



La pandémie aura rendu difficile le travail de terrain. En 2022, tout roule et même plutôt bien. Le nombre d'adhésions grimpe en flèche.

COMMISSION DES FEMMES

Elles n'ont rien lâché

Lucie Waser, secrétaire syndicale SEV en charge de l'égalité

Le premier semestre 2019 était voué à l'organisation et la mobilisation pour la 2ème grève féministe du 14 juin qui fut un énorme succès et restera dans les mémoires en tant que 2ème plus grande action de protestation après la grève générale de 1918. Grâce au SEV, les grévistes ont pu rejoindre le lieu de grève en transports publics et les voies de gare n'ont pas été bloquées par des activistes en colère.

La Rencontre des femmes des 4 pays avec les collègues d'Allemagne, d'Autriche et du Luxembourg s'est déroulée du 7 au 9 octobre: on a abordé diverses idées et finalisé les projets communs, par exemple l'enquête sur la violence sexualisée au travail dans le domaine des transports.

La Commission des femmes du SEV s'est réunie en 2019 lors de deux séances plénières et d'une séance de réflexion de 2 jours. Elle a co-organisé diverses journées d'action (journée mondiale des femmes du 8 mars, trois rencontres du collectif national des grévistes, journée de recrutement nationale du SEV le 10 septembre, 14 juin).

En 2020, on a poursuivi les travaux de mise en oeuvre suite à la grève féministe de 2019 et commencé à préparer le congrès des femmes de l'USS de 2021. Le 8 mars (journée mondiale des femmes) et le premier week-end de travail féministe du collectif des grévistes (du 6 au 8 mars 2020) ont pu se dérouler à Berne avant que la pandémie n'éclate. Dès ce moment, les séances de plénum de la Commission des femmes et du collectif national des grévistes se sont déroulées en ligne. La Commission des femmes a lancé l'Alliance des femmes durant le premier semi-confinement. Elle s'est engagée dans divers réseaux de femmes pour échanger les expériences sur les répercussions du coronavirus pour les femmes et les enfants (réseau suisse ONG, rencontres ETF et ITF), et a contribué à l'envoi de missives au Conseil fédéral afin de défendre les plus faibles. Du 4 au 10 juin s'est déroulée la première « semaine violette », un webinaire pour les femmes organisé par MOVENDO. De brèves vidéos ont paru dans les médias sociaux du SEV avec des collègues expliquant comment elles vivaient au quotidien leur situation professionnelle avec la pandémie. Le 14 juin fut une journée d'action très tranquille et s'est déroulée sous forme d'un circuit pédestre à travers la ville en petits groupes, avec des postes et des fenêtres à thèmes.

La Commission des femmes s'est réunie en 2020 lors de trois séances plénières en ligne ; la



Le 14 juin 2019, les militant-e-s et l'appareil professionnel ont manifesté à la gare de Lausanne. Ce jour-là, ce sont plus de 500 000 personnes qui sont descendues dans la rue partout en Suisse.

séance de réflexion de deux jours a pu se dérouler en présentiel les 15 et 16 septembre. La journée de formation des femmes a dû malheureusement être annulée à court terme, de même que quelques actions de recrutement.

L'année 2021 était dédiée au travail de préparation pour le congrès des femmes de l'USS dans un climat d'incertitude dû à la pandémie. 50 ans plus tôt, le dimanche 7 février 1971, la Suisse prenait une décision démocratique en accordant le droit de vote aux femmes. Pour ce jubilé, l'objectif de recrutement était de rehausser le quota de femmes dans notre effectif des membres. Pour cela un concours a été organisé par la Commission des femmes. Cette dernière a participé à six journées de recrutement dans la sous-fédération AS, il y a aussi eu des actions dans d'autres sous-fédérations, organisées par exemple par Hanny Weissmüller (PC LPV), Esther Weber (LPV) et Janine Truttmann (ZPV).

Durant la semaine du 8 mars s'est déroulée la deuxième « semaine violette » sous forme de webinaires car il n'était toujours pas possible de se rencontrer à cause du coronavirus. Pour cette raison également, la journée Diversity prévue avec les CFF a dû être annulée. Par contre on a

pu à nouveau protester le 14 juin dans toute la Suisse – beaucoup de femmes sont en colère ! La Commission des femmes s'est réunie lors de trois séances plénières et d'une séance de réflexion de deux jours, ainsi que lors du congrès des femmes de l'USS de deux jours, les 11 et 12 novembre. La journée de formation des femmes a pu avoir lieu en cercle restreint le 26 novembre dans le respect des règles de sécurité. Une délégation de la commission des femmes a participé à la « ETF Women Conference » en ligne les 20 et 21 octobre. La Rencontre des femmes des 4 pays s'est également déroulée online. Lors de la journée de formation des femmes nous avons pu fêter la signature de l'accord européen « Women in Rail » (WiR), un jalon important pour l'égalité des sexes et les femmes actives dans les transports publics dans l'Europe entière.

2022 se déroule sous le signe des congrès

Le congrès de l'ETF en mai, celui du SEV en octobre et celui de l'USS en novembre. On vise à consolider les revendications des femmes déposées en 2019 par des propositions présentées au congrès des femmes de l'USS et au congrès SEV. La Commission des femmes s'est réunie lors de

trois séances plénières et de la séance de réflexion de deux jours en Valais chez Hanny, ainsi que de trois journées d'action : la journée mondiale des femmes du 8 mars, le week-end de travail féministe des 14 et 15 mai et le 14 juin. Un thème important de cette année 2022 est également la prévoyance vieillesse. Nous avons récolté des signatures pour quatre objets politiques dont le projet de réforme AVS21 et avons suivi les débats au Parlement sur le projet LPP21, ainsi que sur d'autres objets de la politique sociale (par exemple l'impôt anticipé ou l'initiative sur les crèches). Les 7 et 8 septembre s'est déroulée la Rencontre des femmes des 4 pays qui s'est penchée sur l'application de l'accord WiR : en Suisse, le SEV, les CFF et BLS ont effectué quelques premiers pas concrets.

Depuis 2021, la Commission des femmes propose des webinaires dans le cadre des « 16 journées d'action contre la violence envers les femmes » sur le thème de la « violence sexualisée au travail ». Cela fait partie de l'application de l'accord WiR pour un renforcement des femmes parmi nos membres. Mentionnons également dès 2022 le séminaire MOVENDO à ce sujet conçu par Lucie Waser et animé conjointement.

HELVETIA

Conseils pour acheter un logement

Sur le marché des logements en propriété en Suisse, la demande est forte et l'offre faible. Alors comment trouver le bien immobilier qui convient ?

Disons-le d'emblée : acheter un logement ne va pas sans avoir un capital. Les banques et les assurances n'accordent en général une hypothèque

que sur 80% du prix d'achat. Les 20% restants doivent être assumés avec des fonds propres. On a donc intérêt à se fixer tôt un objectif d'épargne. Un compte du pilier 3a est bien adapté pour se constituer un capital - et faire des économies d'impôts.

Déterminer le budget

La situation financière influence la

recherche d'un bien immobilier. Outre les fonds propres (capital apporté pour l'achat), le revenu du ménage détermine également le budget d'achat: les banques calculent votre capacité d'achat d'après vos revenus. De bons calculateurs en ligne permettent de déterminer la fourchette de prix en quelques indications.

Pour compléter le budget, notez vos exigences concernant votre futur logement: avez-vous besoin d'une gare à proximité? De cinq chambres? Qu'est-ce qui est négociable et ne l'est pas? Lors de vos recherches, détachez-vous de souhaits trop spécifiques, tels qu'une vue sur le lac ou un balcon orienté sud. Ainsi, vous diminuez le risque de passer à côté de biens immobiliers attrayants.

La recherche sur des portails en ligne est un moyen aisé de voir rapide-

ment une multitude d'offres. Mais adressez-vous aussi à des courtiers, des voisins ou placez une annonce sur le tableau d'affichage de votre association. Au cours des années à venir, de nombreux baby-boomers devraient vendre leur maison du fait de leur âge – peut-être que quelqu'un peut vous mettre en contact? Joignez à votre offre d'achat une évaluation ou confirmation de financement. Cela crée un climat de confiance. Demandez à votre banque de le faire suffisamment tôt

pour être prête lorsque vous trouverez le bien qui vous convient. Des prestataires indépendants établissent également de tels documents. De l'épargne au moment le plus propice: sur helvetia.ch/immoworld, nous répondons aux questions fréquentes sur la recherche et le financement de biens immobiliers et offrons l'accès à un portail de recherche complet.

Vincent Di Blasi de l'agence générale Bas-Valais de Helvetia et ses collègues de l'équipe de conseil SEV sont à votre disposition. Plus d'infos sous www.helvetia.ch/sev.

En partenariat avec

helvetia

Votre assureur suisse



COMITÉ SEV

But: la 13e rente AVS

Vivian Bologna Pour cette dernière séance du comité SEV avant le congrès du 27 octobre, Le vice-président SEV Christian Fankhauser a notamment insisté sur les négociations salariales de cet automne avec comme but l'entière compensation de l'inflation: « Dans certaines entreprises on parvient à obtenir des résultats, comme aux TL! »

Il est aussi revenu sur la très courte défaite – quelque 30 000 voix – politique sur AVS 21: « C'est douloureux et nous devons dépasser cette défaite. Nous devons pour-

suivre dans la lutte pour l'égalité et l'amélioration du pouvoir d'achat des actifs/actives et des retraité-e-s. Cela passe notamment par une victoire sur la 13e rente AVS à financer par l'initiative sur la BNS.»

Le comité a validé les mesures de lutte aux tpg pour la grève annoncée pour le 12 octobre. Le comité a aussi accepté la fusion de la VPT Oberaargau et VPT Seeland pour créer la VPT asm et la naissance de la section VPT BSG (navigation lac de Biene) comme annoncé dans notre dernier journal.

SYSTÈME SALARIAL CFF

Questions/réponses



Les secrétaires syndicaux SEV Patrick Kummer (au milieu) et Jürg Hurni (à droite) étaient le 22 septembre au CC Brigue pour répondre aux questions concernant le nouveau système salarial: sev-online.ch/systemesalarial

TPC (CHABLAIS)

186 signatures pour le respect

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Le 29 septembre à Aigle (VD), une quarantaine de travailleurs des TPC s'est réunie pour remettre une pétition à la direction exigeant le respect de leurs compétences. Cette pétition, qui a récolté 186 signatures - près des deux tiers des salarié-e-s - en moins de dix jours, fait suite à une proposition de grille salariale insuffisante et décevante dans le cadre des négociations de la CCT.

Depuis plusieurs mois, les employé-e-s des TPC, les Transports publics du Chablais, sont en négociation pour le renouvellement de leur CCT. Le dialogue avec la direction est difficile et cette dernière se montre peu à l'écoute des revendications de son personnel. C'est le constat qui est ressorti d'une assemblée générale le 30 août dernier où, suite au mécontentement général exprimé, il a été décidé de montrer le soutien à la délégation syndicale par le biais d'une pétition. « Signe que ce sentiment est largement

partagé, souligne Patricia Alcaraz, secrétaire syndicale SEV en charge des TPC, ce sont près des deux tiers des salarié-e-s de l'entreprise, 186 signataires sur près de 300, qui ont signé la pétition en moins de dix jours. Par leur signature, ils réaffirment leur attachement au cahier de revendications soumis à la direction et demandent que le système salarial soit repensé en prenant réellement en compte les compétences et l'engagement du personnel. »

Certains salaires d'entrée seraient baissés d'environ 300 francs. La progression salariale serait minime, voire nulle. Elle se ferait en pourcentage, et non en francs comme le défend le SEV, ce qui favorise les hauts revenus dont l'ancienneté est ainsi mieux rémunérée, sans raison. En l'état, cette première mouture de grille salariale qui conduit plutôt à une péjoration des conditions salariales n'est pas acceptable pour le personnel. Si la direction n'a pas apprécié la critique présentée sous forme de pétition, pour la grande majorité des salarié-e-s, le malaise est sur le fond en lien avec la reconnaissance de leurs compétences et de leur travail.

TL - ATELIER ET SERVICE DE NUIT

La mobilisation paie: accord trouvé



Yves Sancey Ensemble nous pouvons changer le cours des choses! Après six jours de mobilisation, le personnel des ateliers tl a obtenu des concessions importantes suite à l'introduction du service de nuit.

Quand une direction prend une décision qui change drastiquement les horaires, notamment les week-ends, elle doit tenir compte de l'avis des premier-e-s intéressé-e-s. Dans un premier temps aux tl, les transports publics de la région lausannoise, la direction a refusé d'entrer en matière sur le mandat que le personnel avait confié au SEV pour négocier des améliorations.

La réponse du personnel des ateliers a été admirable à tout point de vue. Il a montré une très belle détermination en optant pour un service minimum durant six jours (cf. notre dernière édition). Le mouvement aux ateliers (photo) a été suivi par la grande majorité des collègues qui décidaient chaque après-midi de la poursuite ou non du mouvement.

Cette action a eu un impact certain aux ateliers. Elle a aussi pesé sur la direction qui a accepté une rencontre si le mouvement était sus-

pendu. A l'issue de celle-ci, les collègues des ateliers ont obtenu des concessions importantes sur leurs demandes légitimes.

« Cet accord n'a été rendu possible que grâce à la solidarité et à la mobilisation du personnel! », relève Pablo Guarino, secrétaire syndical SEV. « Ces six jours de mobilisation ont montré qu'unis, les travailleurs ont un grand pouvoir et peuvent devenir acteurs de leur vie et non réduits au rôle de spectateurs, poursuit-il. Ils ont montré leur capacité à faire bouger le cours des choses. Ils sont la force vive de l'entreprise et méritent le respect. »

Parmi les avancées, la direction s'est engagée à mettre fin au sous-effectif. Le groupe de suivi analysera l'impact de la nouvelle rotation sur les compteurs d'heures. Des heures seront rajoutées en plus de celles initialement prévues à la rotation. L'engagement a été pris de réduire la pénibilité, en particulier sur la fin du serrage de roue à l'extérieur. Le groupe de suivi travaillera afin d'améliorer le système de planification des vacances et la possibilité d'intégrer les jours fériés comme des

jours non-travaillés pendant la rotation.

Toutes ces améliorations seront encadrées par le SEV qui va participer – autre avancée – au groupe de suivi du service de nuit. Le représentant informera le personnel des ateliers à chaque étape afin de s'assurer que le suivi est conforme aux attentes du personnel des ateliers.

Inflation: la base OK

La base a tranché. 99,2% des votant-e-s ont dit oui à l'accord trouvé entre le SEV et la direction des TL. Le salaire sera augmenté de 2,8%, avec effet rétroactif au 1er septembre sur le salaire d'octobre 2022. Cet accord devait encore être soumis à l'approbation de la base (cf. notre dernière édition). Le dépouillement des bulletins a eu lieu le 29 septembre. Avec 65%, le taux de retour est impressionnant. « C'est un très bon résultat. C'est la solidarité qui s'exprime », se réjouit Cung Hong-Nghia, le président de la section SEV-TL.



Le directeur des TPC n'a pas souhaité venir à la rencontre des travailleurs de son entreprise.

Si formellement les salarié-e-s en place ne connaîtraient pas de baisse de salaires, la direction oublie de préciser qu'une bonne partie veraient leurs salaires plafonner, ce qui équivaldrait à une perte sur le reste de leurs carrières. Avec une grille salariale qui commence plus bas pour certains métiers, cela pourrait avoir des conséquences sur l'attrait de la profession. Ce qui non seulement se traduirait par une difficulté pour l'entreprise d'engager du personnel dont on peut pourtant déjà constater la pénurie, mais pourrait avoir des effets sur le personnel actuel dont la progression salariale serait plafonnée. Les métiers de la conduite, pénibles, stressants, sources de problèmes de santé et difficiles en raison des horaires irréguliers, le soir et le week-end, pour l'organisation d'une vie sociale et familiale, demandent à être revalorisés et non dévalorisés. A la responsable des ressources humaines qui pensait que les salarié-e-s manquaient d'explications pour comprendre la nouvelle grille, la délégation a répondu qu'elle n'a pas besoin de nouvelles explications mais d'un modèle plus respectueux de leur valeur.

Le fait que le directeur n'ait pas accepté de descendre sur les quais pour recevoir la pétition devant la délégation d'une quarantaine de salarié-e-s des TPC et qu'il n'ait pas accepté d'être photographié au moment où la délégation CCT la lui a remise dans ses locaux n'a guère envoyé de signal positif quant à la prise en compte de cette demande de respect formulée par les collègues.

L'arrivée enfin d'une voiture de police pour rendre visite aux collègues restés sur le quai de la gare n'a guère pu être interprétée non plus comme un signe de détente.

La prochaine séance de négociation a eu lieu le 10 octobre, en dehors des délais rédactionnels. Espérons que ce message de la base d'être entendue et reconnue se traduira par des améliorations notables dans la grille salariale. « Sinon, cette remise de pétition ne sera qu'un premier pas vers une mobilisation plus importante. Le nombre et la rapidité des signatures indique que les salarié-e-s vont veiller de très près à ce que leurs revendications légitimes soient entendues », prévient Patricia Alcaraz.

CFF CARGO

Le trafic marchandises enfin reconnu!

SEV Les investissements annoncés par la direction des CFF Ribar/Ducrot dans de nouveaux terminaux et city-hubs montrent clairement que l'avenir du trafic marchandises passe par le rail, avec des étapes de mise en œuvre et des objectifs de croissance clairs. En tant que SEV, nous sommes ravis de cette correction stratégique attendue depuis longtemps. L'engagement clair en faveur du développement concret du transport par wagons isolés, par trains complets et du trafic combiné nous donne de l'espoir. La direction du groupe rompt enfin avec son attitude changeante et donne des perspectives tant attendues : pour les nombreux collaborateurs surchargés et inquiets, mais aussi pour les clients.

Le SEV se bat depuis longtemps pour le développement du trafic marchandises sur le rail et le maintien du trafic par wagons complets isolés, qui assure un accès facile à la logistique ferroviaire des marchandises et apporte ainsi une contribution importante à la réalisation des objectifs climatiques. La direction du groupe semble désormais partager ce point de vue et accorder au trafic marchandises l'importance qu'il mérite, après que celui-ci a trop souvent souffert de la concurrence interne dans le groupe, avec le trafic voyageurs au cours des dernières années. La conférence de presse à la gare de triage de Limmattal le montre : il est grand temps d'agir. C'est justement la surcharge de travail des collaborateurs en raison de la pénurie de personnel, associée à des difficultés dans le recrutement, qui a entraîné une charge de travail



Les CFF veulent investir env. 500 mios de francs dans les attelages automatiques et autres automatisations du matériel roulant Cargo d'ici 2040.

difficilement supportable pour de nombreux collaborateurs - et ce depuis des mois. L'engagement clair de la direction du groupe en faveur d'un développement moderne de CFF Cargo est en principe une bonne chose pour le personnel. « Mais pour cela, il faut aussi des conditions de travail équitables, qui se traduisent par des tours de service adaptés, des augmentations salariales urgentes et des évolutions de carrière

concrètes, relève Philipp Hadorn, secrétaire syndical SEV. Le nouveau duo à la tête des RH de CFF Cargo doit veiller à ce que tous les développements soient discutés avec nous en tant que partenaires sociaux et que les collaborateurs soient au centre de l'élaboration et de la mise en œuvre de toutes les solutions futures. » Le SEV continuera à s'engager pour cela avec vous toutes et tous!

« Suisse Cargo Logistics »

Le 28 septembre, le CEO et la présidente du CA des CFF ont présenté le concept « Suisse Cargo Logistics ». Il prévoit que le rail transporte 60 % de marchandises en plus d'ici 2050 dans son « activité principale, le trafic marchandises ». Dans ce but, les CFF veulent construire cinq nouveaux terminaux pour le trafic combiné ainsi que cinq à huit

Cityhubs pour environ un milliard de francs et automatiser les véhicules d'ici 2040 pour 500 millions (essai de freinage, attelages...). Outre le transport par trains complets et le transport combiné, elle veut également renforcer le transport par wagons complets isolés afin de desservir largement la Suisse, sous réserve qu'il soit subventionné.

LETTRE DE LECTEUR

Consultation « Perspective RAIL 2050 »

Michel Béguelin,
ancien cheminot

Le rapport du Conseil fédéral du 22 juin compte une centaine de pages, plus une douzaine d'autres rapports d'organismes publics et privés. Mais l'ensemble ne règle rien des 3 points noirs permanents du réseau national, même pas cités : 1) le nœud d'Olten où s'entremêlent les axes Nord-Sud et Ouest-Est, soit au moins les 2/3 du trafic national ; 2) le nœud de Lausanne avec sa prolongation vers Berne, jointe à la saturation complète de la ligne vers Genève ; 3) le bouchon obstiné du Sud Tessin qui disqualifie l'axe européen du Gothard. Le rapport n'implique « aucune décision à prendre... » mais il comporte un catalogue de 17 questions dont les réponses, logiquement, sont des décisions politiques. A l'évidence, les modifications des budgets en plus ou en moins des divers projets-clés sont de portée politique. Les augmentations : 500 millions de francs pour l'indispensable double voie intégrale dans le tunnel de base

du Lötschberg, 330 millions pour le nœud de Genève et 480 mios pour les régions Zurich, Suisse centrale et orientale.

Le seul budget en diminution est celui dénommé ZEB qui finance l'extension de la gare de Lausanne : « réduction demandée de 590 millions de francs ». Curieusement, le chantier de Lausanne, 1,3 milliard tout de même, n'est pas cité nommément dans le rapport. Une autre phrase donne à penser : « Un retard de trois à cinq ans se dessine dans la mise en œuvre du projet d'offres 2035... Il en résulte d'ores et déjà une exploitation partiellement instable avec des horaires de chantier ainsi que des restrictions de l'offre et des capacités. Les CFF partent du principe que des aménagements importants ayant des répercussions sur l'ensemble du réseau ne pourront être déclenchés sans conséquences négatives qu'à partir de 2033 environ ». Au-delà du rapport en discussion, il faut savoir que les CFF sont contraints de prévoir dès 2024 des allongements systématiques des temps de parcours sur toutes les

lignes à l'ouest de Berne et Bienne. Par exemple jusqu'à 8 minutes de plus entre Berne et Genève - la ligne du Pied du Jura a déjà subi un ralentissement de 5 minutes des trains voyageurs ICN, annulant l'avantage offert par ce matériel et occasionnant une perte de recettes de 50 millions de francs par an. La Suisse alémanique, avec les chantiers prévus, bénéficiera progressivement de réductions des temps de parcours et ne subira aucune détérioration durable de l'horaire actuel. Le rapport du CF, en fixant la priorité du rail sur les courtes et moyennes distances, est minimaliste sur le point fondamental de la protection du climat. Le rapport programme un déséquilibre du réseau entre grandes régions du pays, (au détriment de la Suisse occidentale et du Tessin) qui se payera en baisses de qualité des prestations au niveau national, avec deux conséquences graves : la part du rail, avec le maintien des points noirs précités, n'a aucune chance d'augmenter par rapport à la route et le détournement du pays par le trafic voyageurs européen déjà amorcé, sera définitif.

LETTRE DE LECTEUR

Vraiment qu'un seul candidat à la présidence?



Ralph Kessler et Sandro Kälin, resp. présidents centraux ZPV/TS

Giorgio Tuti a communiqué le 11 février 2022 aux membres du comité SEV qu'il ne se représenterait pas à la présidence du syndicat lors du prochain congrès SEV du 27 octobre 2022. Le poste de président-e du syndicat a été mis au concours à l'interne et à l'externe du SEV. Une commission de recherche a été créée au sein du comité SEV. Après la réalisation de hearings (auditions des candidats) et d'assessments (évaluations), il

était clair, sur la base des résultats, qu'il n'y avait qu'un seul candidat valable pour le comité SEV : Matthias Hartwich. La décision de ne proposer qu'un seul candidat à l'élection au congrès SEV n'a pas été facile à prendre pour le comité SEV. Cependant, sur la base des résultats de la procédure d'évaluation, Matthias Hartwich est le seul candidat qui remplit le mieux les exigences, loin devant les autres candidats. Nous demandons donc aux délégué-e-s du congrès SEV du 27 octobre 2022 de soutenir pleinement cette candidature. Un grand merci à tous.

LETTRE DE LECTEUR

Vraiment qu'un seul candidat à la présidence?



Jean-Louis Scherz, secrétaire de la PV Fribourg

Le comité central du SEV ne propose qu'un seul candidat à la présidence de notre syndicat. Je trouve ce procédé pas du tout démocratique, et cela à l'image des consultations de type soviétique. Le candidat unique fait l'objet d'une présentation dans le no 11 de l'édition francophone de notre journal. Par contre, l'édition parallèle en allemand est complétée par une explication sur ce choix unique : les Romands n'ont pas droit à cette explication !

Les conditions présentées par le comité central ne sont pas favorables à élire souverainement et démocratiquement une candidate ou un candidat. Un vrai choix a lieu quand il y a au moins deux,

voire plus, de candidats. A part la présentation succincte du candidat dans le journal SEV no 11, je n'ai aucune idée de son expérience, sinon qu'il n'a jamais touché les transports publics. Pourtant ces derniers forment le coeur de notre organisation et les contacts du futur président auront lieu essentiellement avec les entreprises de chemins de fer, de transport routier, de navigation et des transports à câble de ce pays.

Réponse: en page 2 vous trouvez le portrait de Matthias Hartwich ainsi que l'explication du choix du comité de la candidature unique. Un manque de place dans le dernier numéro explique le fait que les francophones et les italophones n'ont pas eu cette explication en même temps que les germanophones. Voir aussi ci-dessus.

VPT

La VPT veut booster son recrutement

VPT La VPT mène une action de recrutement d'automne et offre encore plus de récompenses pour chaque nouveau membre recruté-e. L'action de recrutement est valable du 1er septembre au 1er décembre 2022.

En jeu de belles récompenses: les trois meilleures recruteuses ou recruteurs pourront gagner:

- 1. iPad air
- 2. Bon de 500.- Apple ou Media Markt

- 3. Bon de 200.- Apple ou Media Markt

En outre, la VPT offre un cadeau par tirage au sort pour tous l'ensemble des recruteurs:

- Un bon de 250.- Apple ou Media Markt pour les 5 recruteuses ou recruteurs tiré-e-s au sort. Nous avons besoin de toi. Aide-nous à nous renforcer. En cas de question: Gilbert D'Alessandro 076 281 64 19 René Schnegg 079 301 74 23

ANGLE DROIT

Protégé-e contre les licenciements?



Protection juridique du SEV
journal@sev-online.ch

Les travailleuses et travailleurs qui tombent malade ou ont un accident qui les empêche d'exercer leur activité professionnelle complètement ou partiellement bénéficient durant une durée limitée d'une protection contre le licenciement (ce que l'on appelle le délai de protection). Voici ci-après quelques clarifications juridiques sur ce thème.

Combien de temps suis-je protégé-e contre un licenciement pendant une maladie ou un accident ?

La loi définit la durée minimale du délai de protection selon les années de service. Après écoulement du temps d'essai, les délais de protection suivants sont appliqués : durant la première année de service le délai de protection est de 30 jours, dès la deuxième année et jusqu'à la cinquième année y compris il est de 90 jours, et dès la sixième année de service il est de 180 jours. Des délais de protection plus longs peuvent être convenus dans les conventions collectives de travail (CCT) ou les contrats individuels. Ainsi par exemple la CCT CFF stipule que durant la période du droit au salaire de deux ans, il n'est pas possible de prononcer un licenciement.

J'ai un accident pendant mon absence pour cause de maladie. Est-ce qu'un nouveau délai de protection débute à ce moment ?

Oui. Chaque nouvelle raison d'incapacité au travail déclenche son propre délai de protection, c'est donc aussi le cas pour un accident pendant une maladie, même si cette dernière a déjà donné lieu à un premier délai de protection. Les maladies et accidents sont considérés comme de nouveaux cas s'ils n'ont aucun lien avec la précédente maladie ou le précédent accident. Par contre une rechute ne déclenche pas de nouveau délai de protection.

Est-ce qu'un licenciement prononcé durant le délai de protection est valable ?

Non, un licenciement prononcé par l'employeur pendant une incapacité de travailler due à une maladie ou à un accident et durant le délai de protection est nul. La nullité signifie que le licenciement ne donne lieu à aucun effet juridique. Autrement dit, les rapports de

travail sont poursuivis comme s'ils n'avaient pas été résiliés, malgré le licenciement prononcé. Si l'employeur maintient sa volonté de résilier les rapports de travail, il doit dès lors prononcer un nouveau licenciement après la fin du délai de protection.

Un licenciement prononcé après écoulement du délai de protection est-il juridiquement correct ?

Même si l'incapacité de travailler continue des suites de la maladie ou de l'accident, l'employeur a le droit de prononcer un licenciement qui ne peut pas être considéré comme abusif. Si toutefois le travailleur ou la travailleuse concerné-e veut faire valoir un caractère abusif du licenciement, la charge de la preuve lui incombe.

Que se passe-t-il si un licenciement est prononcé avant le délai de protection ?

Si un licenciement est prononcé avant le début d'un délai de protection et si le délai de résiliation n'est pas encore écoulé au moment où commence le délai de protection, le délai de résiliation est suspendu et se poursuit seulement après la fin du délai de protection.

Je suis tombé malade pendant le délai de congé et mes rapports de travail ont été prolongés. Est-ce que je reçois mon salaire pendant tout ce temps et jusqu'à la fin de mes rapports de travail ?

La durée du droit au salaire en cas d'incapacité de travail pour raison de maladie suit d'autres règles et ne couvre pas dans tous les cas les délais de congé prolongés. On peut ainsi arriver à la situation grotesque où des rapports de travail résiliés se prolongent suite à une maladie ou un accident mais où l'employeur n'est pas tenu de verser le salaire durant toute la période. C'est dès lors une bonne chose qu'un employeur couvre le risque lié au droit au salaire en concluant une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie. Normalement les travailleuses et travailleurs reçoivent durant 720 jours au maximum les prestations directement de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie qui, selon les dispositions contractées, verse souvent des indemnités après la cessation des rapports de travail. En cas d'incapacité de travail des suites d'un accident, l'assurance-accidents paie non seulement les soins mais aussi les indemnités journalières.

Le team d'assistance judiciaire du SEV est à disposition pour toutes les questions juridiques concernant la protection contre le licenciement.

IMPRESSUM

SEV – le journal du Syndicat du personnel des transports paraît toutes les trois semaines. **ISSN** 2624-7828 **Tirage:** 8 765 ex. (total 34 546 ex.), certifié REMP au 1 septembre 2021
Editeur: SEV, www.sev-online.ch
Rédaction: Vivian Bologna (rédacteur en chef), Chantal Fischer, Markus Fischer, Veronica Galster, Anita Merz, Yves Sancey, Michael Spahr, Tiemo Wydler.
Adresse de la rédaction: Journal SEV, Steinerstrasse 35, case postale, 3000 Bern 6; journal@sev-online.ch; 031 357 57 57.
Abonnements et changements d'adresse: mutation@sev-online.ch, 031 357 57 57. Abonnement annuel pour non-membres: CHF 40.–.

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

Le prochain journal paraîtra le 4 novembre. Le délai pour les annonces est fixé au lundi 24 octobre à midi, celui de l'agenda au mardi 25 octobre à midi.

TRANSSICURA SA

Nouvelle CCT

Chantal Fischer La nouvelle CCT Transsicura entrera en vigueur en janvier 2023. Avec elle un nouveau système salarial qui sera lié à une augmentation générale des salaires. La CCT s'appliquera à tout le personnel, soit aussi au personnel administratif.

Le 5 avril 2019, il a été convenu que l'ancienne CCT Securitrans et en particulier le système salarial seraient révisés et adaptés. Au vu de la transmission prévue de toutes les actions de Securitrans SA aux CFF, les négociations ont été interrompues après la 16ème séance. Le domaine Protection des chantiers avec ses quelque 630 collaboratrices et collaborateurs a été intégré en janvier 2022 à la division Infrastructure des CFF. La Surveillance spéciale a formé la nouvelle Transsicura SA. Les négociations CCT avec la nouvelle direction de Transsicura et une représentante de CFF Immobilier ont abouti à un accord le 20 juin 2022. Le nouveau système salarial amène de nouvelles perspectives financières ainsi qu'une évolution salariale transparente pour tout le personnel. Le champ d'application de la CCT a pu être étendu au personnel administratif et ainsi l'ensemble du personnel dispose des mêmes conditions. La comptabilisation des temps de trajet en tant que temps de travail a été optimisée, il y a de nouveaux

chèques-congé pour la collaboration dans les organes syndicaux et nous avons pu nous mettre d'accord sur des mesures d'atténuation plus sociales en cas de licenciement : pour les collaboratrices et collaborateurs dès 55 ans révolus et avec une durée d'engagement de 5 années complètes qui perdent leur poste pour des raisons économiques, un plan social individuel est défini avec le SEV et la personne concernée.

Le secrétaire syndical Patrick Kummer, qui dirigeait la délégation de négociations, résume les nouveautés de la manière suivante: «La nouvelle CCT amène des améliorations et ne comporte aucune détérioration. En particulier la création de nouvelles perspectives financières dans le système salarial répond au vœu de nombreux membres, ainsi nous avons pu accéder à leur demande.»

Peter Käppler, président central AS, précise concernant la nouvelle CCT: «Nous regrettons que le domaine d'activités de Transsicura ait été rattaché sous forme de SA à CFF Immobilier. Nous aurions préféré une intégration dans les CFF. La CCT que nous avons maintenant négociée représente une amélioration par rapport à la situation actuelle car elle donne une perspective à tout le personnel au niveau des salaires.»

VPT Le comité central de la VPT s'est réuni les 5 et 6 octobre à Brenscino pour préparer l'assemblée des délégué-e-s et le congrès du SEV. La VPT soutiendra les propositions de ses rangs ainsi que le changement de rythme du congrès. La VPT s'opposera par contre aux propositions demandant des baisses de cotisations. Plus de détails prochainement sur vpt-online.ch

VPT

Congrès prêt

MOVENDO

Das Bildungsinstitut der Gewerkschaften
L'Institut de formation des syndicats
L'Istituto di formazione dei sindacati



**La formation continue
maintenant et plus que
jamais !**

Jetzt weiterbilden?
Aber sicher!



movendo.ch



**Découvrez nos
webinaires
Entdecken Sie
unsere Webinare**

Sections

25.10
VPT du Jura

Le comité vous invite à participer à cette assemblée à l'Hôtel de la Clef aux Reussilles où les résultats des négociations vous seront commentés pour approbation ou non. Venez nombreux et nombreuses.

A la suite de cette dernière, un repas "Chasse, civet de chevreuil à 29 fr." vous sera servi. Menu à choix également. Une participation de Fr. 20.- vous sera demandée. Le comité ainsi que notre secrétaire J.-P. Etique vous adressent leurs cordiales salutations. Inscription auprès de Jérôme Mugny.

5.11
BAU Arc Jurassien

L'Assemblée générale d'automne aura lieu le 5 novembre à Chiètré, à l'Hôtel Restaurant du Jura, Bahnhofplatz 6.

5.11
BAU Arc lémanique

Assemblée générale dès 9h30, lieu défini ultérieurement, Lausanne. Affaires courantes, ainsi que la célébration des jubilaires. Nous aurons comme invités, ladies first: Valérie Solano vice-présidente du SEV, et Giorgio Tuti, président tout juste démissionnaire du SEV. L'assemblée sera suivie d'un repas. Un Doodle vous

sera envoyé pour visualiser la place à réserver, ainsi que le nombre de participants pour le repas qui suivra.

Meilleures salutations, le comité

9.11
VPT-MOB

L'Assemblée d'automne de la section VPT-MOB aura lieu le mercredi 9 novembre à 19h45 au Buffet de la Gare à Château d'Oex. Venez nombreux ! Il en va de l'avenir de la section et de vos conditions de travail !

15.11
PV Fribourg

Invitation à l'assemblée d'automne du mardi 15 novembre 2022 à 13h45 à Neyruz, restaurant de l'Aigle Noir.

Départ des trains de Fribourg : 13h37 et de Romont : 13h55. C'est avec plaisir que votre comité vous invite à participer à la traditionnelle assemblée d'automne de la section PV Fribourg. Veuillez svp retirer votre agenda SEV 2023 dès votre arrivée sur place, avant le début de l'assemblée fixé à 14h15.

Du produit désinfectant et des masques seront à disposition à l'arrivée au restaurant. L'ordre du jour sera distribué sur les tables. Après le déroulement de l'assemblée, la

parole sera donnée à M. Christophe Lesimple, représentant de l'Association Fribourgeoise des Malentendants (AFM) suivi d'un échange questions/réponses avec les membres.

Après cet exposé, une assiette froide vous sera servie. Ce repas, les eaux minérales sur les tables et les cafés seront pris en charge par la caisse de la section. Le vin et les autres boissons sont à payer directement au personnel du restaurant.

Veuillez annoncer votre présence, avec votre conjoint-e au secrétaire, JL Scherz, jlscherz@bluewin.ch ou au 079 252 02 51. Dernier délai : jeudi 10 novembre 2022, 12h

Au plaisir de vous accueillir à Neyruz le 15 novembre prochain.

Le comité.

22.11
AS Ouest

L'Assemblée générale d'automne aura lieu le mardi 22 novembre 2022 à 18h15 à l'espace Dickens à Lausanne (Avenue Charles Dickens, à côté du secrétariat régional SEV). Invité : Jürg Hurni, secrétaire syndical SEV. Un repas sera offert par la section après l'assemblée. Inscription pour le repas jusqu'au 15 novembre : ouest@as-online.ch.

Agenda 12/22

PV NEUCHÂTEL

PV Neuchâtel C'est devant un auditoire aussi nombreux qu'avant le Covid que le président Yvan Renevey ouvre l'assemblée en évoquant les conséquences pour les bas revenus et les retraités de la vague de renchérissement consécutive à la guerre en Ukraine que la hausse des primes de l'assurance-maladie aggravera encore.

Il est regrettable que l'alliance gauche/centre pour une augmentation du subventionnement des cotisations des bas revenus, qui a fonctionné au Conseil national, ait échoué au Conseil des Etats. Les points principaux de l'actualité syndicale sont passés en revue, en particulier le rythme de parution du journal SEV et les FVP. C'est ce

dernier sujet qui a provoqué le plus de remous dans l'assemblée. Plusieurs membres critiquent cette dégradation de nos conditions et attirent l'attention sur d'autres mesures des transports publics qui toucheront les retraités dans le futur : la suppression des oblitérateurs et celle des caisses dans les bus postaux. Notre section compte actuellement 227 membres. Nos visiteuses et visiteurs constatent qu'il leur est difficile de visiter les malades ou accidenté-e-s car ils n'ont souvent pas connaissance des cas. Pour terminer cette après-midi fort instructive, deux initiatives et une pétition sont mises en circulation pour une récolte de signatures.

PV FRIBOURG

Quelle soupe de chalet

PV Fribourg Cette fois, le soleil n'était pas de la partie, mais la délicieuse soupe de chalet a tout de suite mis la bonne humeur au chalet du Gros Prarays sur les hauteurs gruériennes. L'organisateur Jean-Paul et les cuisiniers Joseph et Bernard, aidés par quelques membres, ont préparé la soupe traditionnelle dans le chaudron sur un feu de bois. Les quelque 40 participants remercient vivement l'équipe de cuisine pour ce repas typique qui a réjoui tous les convives. L'ambiance musicale était assurée par Hubert Flückiger, lui aussi cheminot et retraité des CJ. Le comité vous donne rendez-vous à l'assemblée générale du mardi 15 novembre (détails ci-dessus).



UNITÉ CENTRALE CFF

Coupes irresponsables

SEV La direction du groupe CFF supprime des postes de manière démesurée dans le Développement de l'entreprise. Sous le titre « Fokussierung UE » (Focalisation du développement de l'entreprise) se cache un projet de rationalisation. Un projet qui n'aurait pas été nécessaire.

Avec ses quelque 70 collaboratrices et collaborateurs, le Développement de l'entreprise des CFF est une petite unité d'organisation en rapport de l'effectif total des CFF. Malgré ce nombre restreint de postes, la direction du groupe CFF veut réduire cette unité et procéder à des coupes : 15 collègues du secteur « Incubation, recherche & Innovation » perdront leur poste. Dans ce secteur qui compte 43 collaboratrices et collaborateurs, ce démantèlement touche donc une personne sur trois. Pour le secrétaire syndical Patrick Kummer, cette coupe dras-

tique est irresponsable : « Il n'y a aucune urgence à supprimer ces postes. La direction du groupe CFF veut positionner différemment le Développement de l'entreprise et les collègues en subissent les conséquences. On peut redouter une culture de direction de 'hire and fire' dans n'importe quel groupe américain où les employés craignent à tout moment de perdre leur job même s'ils font leur travail. Mais ce genre de pratique n'a pas sa place dans une entreprise proche de l'Etat comme les CFF. Une telle mentalité de 'hire and fire' est irresponsable vis-à-vis du personnel concerné et nuit à l'image des CFF en tant qu'employeur. » Le SEV exige que la direction du groupe CFF prenne ses responsabilités envers son personnel et garantisse un poste acceptable au sein de l'entreprise à toutes les personnes concernées.

PV BIEL/BIENNE

Tunnel de Gléresse

R. Drewes/adapt. J.-C. Amiet À 14 heures exactement, notre président Roger Schweizer ouvre l'assemblée d'automne du 22 septembre au restaurant Bahnhof à Brügg qui a ouvert ses portes seulement pour nous. Il salue spécialement le président central PV Roland Schwager ainsi que Nadja Drewes, la traductrice. Les points principaux de l'ordre du jour étaient des nominations pour le comité et l'exposé de M. Philippe Cornuz, chef de projet des CFF du futur tunnel ferroviaire de Gléresse. Les membres proposés, Francis Wessner comme caissier et Martin Demisch comme responsable des mutations, furent à l'unanimité nommés pour reprendre ces fonctions le 1er janvier 2023 après leur présentation personnelle.

M. Cornuz a pu admirablement bien nous présenter l'histoire et les travaux en cours de la construction du tunnel de Gléresse. En 1966 déjà, une première planification avait débuté pour soulager la région et supprimer l'étranglement de la simple voie entre Douanne et Gléresse. L'objectif d'aujourd'hui est de terminer le tunnel pour le changement d'horaire de décembre 2026. Il a pu nous montrer les travaux qui se font actuellement et avec une vidéo très compréhensible, nous faire voir la différence des entourages avec le tronçon actuel et le nouveau tronçon par le tunnel. Un grand merci à



M. Cornuz pour cette bonne présentation.

La prochaine rencontre est la randonnée d'automne le long de la Singine le jeudi 13 octobre 2022 et la fête de la Saint-Nicolas le jeudi 1er décembre 2022. Tous les membres sont cordialement invités avec leur partenaire. La rencontre a été encadrée par les chants du Chœur d'hommes des cheminots pensionnés sous la direction d'Anita Sulzer. Pour terminer, le président a souhaité à tous une bonne rentrée dans leurs foyers et remercie les membres présents pour leur participation. Avec des souhaits de bon rétablissement aux membres absents par suite de maladie, il a clos l'assemblée.

DÉCÈS

Baeriswil Gérard; 1928; chef de service expl, Sierre, PV Valais.

Bonny Hélène; 1923; veuve de Charles, Chevroux, PV Vaud.

Brügger Louis; 1935; chauffeur, Fribourg, VPT tpf.

Duruz-Viret Eliane; 1928; veuve de Willy, Yverdon-les-Bains, PV Vaud.

Eichmüller Josef; 1931; mécanicien de loc, Biel/Bienne, PV Biel-Bienne.

Escher Alphonse; 1931; cond. tracteur s/rail, Martigny, PV Valais.

Jacquat Fortuné; 1943; Chef de manoeuvre, Lonay, PV Vaud.

Schwery Agnes; 1930; veuve de Josef, Glis, PV Valais.

Steiner Marcel; 1927; chef du mouvement, Montreux, PV Vaud.

Zurwerra Ulrich; 1927; Ried-Brig, PV Valais.

RAPPORT DE ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

L'esclavage moderne, cette plaie



OIT
journal@sev-online.ch

Cinquante millions de personnes vivaient dans l'esclavage moderne en 2021, selon les dernières estimations mondiales. Parmi elles, 28 millions étaient soumises au travail forcé et 22 millions étaient piégées dans un mariage forcé. Le nombre de personnes en situation d'esclavage moderne a considérablement augmenté au cours des cinq dernières années. 10 millions de personnes supplémentaires se trouvaient en esclavage moderne en 2021 par rapport aux estimations mondiales de 2016. Les femmes et les enfants restent vulnérables de manière disproportionnée. L'esclavage moderne est présent dans presque tous les pays du monde et traverse les frontières ethniques, culturelles et religieuses. Plus de la moitié de tous les cas de travail forcé et un quart de tous les mariages forcés se trouvent dans les pays à revenu moyen supérieur ou à revenu élevé.

La plupart des cas de travail forcé (86%) se produisent dans le secteur privé. Le travail forcé dans des secteurs autres que l'exploitation sexuelle commerciale représente 63% de l'ensemble du travail forcé, tandis que l'exploitation sexuelle commerciale forcée en représente 23%. Près de quatre personnes sur cinq victimes

d'exploitation sexuelle commerciale forcée sont des femmes ou des filles. Près d'un travailleur forcé sur huit est un enfant (3,3 millions). Plus de la moitié d'entre eux sont victimes d'exploitation sexuelle commerciale.

Le mariage forcé

On estime à 22 millions le nombre de personnes vivant en situation de mariage forcé à un jour donné en 2021. Cela indique une augmentation de 6,6 millions depuis les estimations mondiales de 2016. L'incidence réelle des mariages forcés, en particulier ceux impliquant des enfants âgés de 16 ans ou moins, est probablement bien plus importante que ce que les estimations actuelles peuvent saisir; celles-ci sont basées sur une définition étroite et n'incluent pas tous les mariages d'enfants. Les mariages d'enfants sont considérés comme forcés parce qu'un enfant ne peut pas légalement donner son consentement au mariage. Le mariage forcé est étroitement lié à des attitudes et pratiques patriarcales établies de longue date et est très spécifique au contexte. L'écrasante majorité des mariages forcés (plus de 85%) est motivée par la pression familiale. Bien que deux tiers des mariages forcés aient lieu en Asie et dans le Pacifique, si l'on tient compte de la taille de la population régionale, c'est dans les États arabes que la prévalence est la plus élevée, avec 4,8 personnes sur 1000.

Les migrants vulnérables

Les travailleurs migrants sont plus de trois

fois plus susceptibles d'être soumis au travail forcé que les travailleurs adultes non migrants. Si la migration de travail a un effet largement positif sur les individus, les ménages, les communautés et les sociétés, ce constat montre à quel point les migrants sont particulièrement vulnérables au travail forcé et à la traite, que ce soit en raison d'une migration irrégulière ou mal gouvernée, ou de pratiques de recrutement injustes et contraires à l'éthique. «Il est choquant que la situation de l'esclavage moderne ne s'améliore pas. Rien ne peut justifier la persistance de cette violation fondamentale des droits de l'homme», a déclaré le directeur général de l'OIT, Guy Ryder. «Nous savons ce qu'il faut faire, et nous savons que cela peut être fait. Des politiques et des réglementations nationales efficaces sont fondamentales. Mais les gouvernements ne peuvent y parvenir seuls. Les normes internationales constituent une base solide et une approche globale est nécessaire. Les syndicats, les organisations d'employeurs, la société civile et les gens ordinaires ont tous un rôle essentiel à jouer.» António Vitorino, directeur général de l'OIM, a affirmé: «Ce rapport souligne l'urgence de veiller à ce que toute migration soit sûre, ordonnée et régulière. La réduction de la vulnérabilité des migrants au travail forcé et à la traite des personnes dépend avant tout de cadres politiques et juridiques nationaux qui respectent, protègent et réalisent les droits de l'homme et les libertés fondamentales de tous les migrants – et des migrants potentiels – à toutes les étapes

du processus migratoire, quel que soit leur statut migratoire. L'ensemble de la société doit travailler ensemble pour inverser ces tendances choquantes, notamment par la mise en œuvre du Pacte mondial sur les migrations.»

Grace Forrest, Directrice fondatrice de Walk Free, a pour sa part déclaré: «L'esclavage moderne est l'antithèse du développement durable. Pourtant, en 2022, il continue de sous-tendre notre économie mondiale. Il s'agit d'un problème causé par l'homme, lié à la fois à l'esclavage historique et aux inégalités structurelles persistantes. À une époque où les crises s'aggravent, une véritable volonté politique est la clé pour mettre fin à ces violations des droits de l'homme.»

Le rapport propose un certain nombre d'actions recommandées qui, prises ensemble et rapidement, marqueraient un progrès significatif vers la fin de l'esclavage moderne. Il s'agit notamment d'améliorer et d'appliquer les lois et les inspections du travail, de mettre fin au travail forcé imposé par l'État, de renforcer les mesures de lutte contre le travail forcé et la traite dans les entreprises et les chaînes d'approvisionnement, d'étendre la protection sociale et de renforcer les protections juridiques, notamment en portant l'âge légal du mariage à 18 ans sans exception. Parmi les autres mesures figurent la lutte contre le risque accru de traite et de travail forcé pour les travailleurs migrants, la promotion d'un recrutement équitable et éthique et un soutien accru aux femmes, aux filles et aux personnes vulnérables.



ET AU MILIEU COULE UNE RIVIÈRE

Eric Roset

Le Plateau de Carlaveyron, situé dans le massif des Aiguilles Rouges en Haute Savoie (France), juste en face de la chaîne du Mont-Blanc, se pare de ses couleurs automnales en ce début de mois d'octobre 2022,

tandis qu'un petit ruisseau continue à se frayer un chemin parmi ce paysage modelé par le passage des glaciers il y a 40 000 ans. L'eau y a aménagé son jardin: tourbières, lacs et ruisselets.

?

QUIZ

Es-tu incollable?

1. Quels véhicules estampillés SEV ont-ils parcouru la Suisse pour les 100 ans du SEV?

- Une locomotive et un bus.
- La remontée mécanique «SEV Eiger Express».
- Un avion de Swiss.

2. Quels ont été les principaux changements au sein de la direction du SEV depuis le dernier congrès?

- Le remplacement de la direction par un système d'autogestion.
- Christian Fankhauser et Valérie Solano ont été élus vice-président-e-s.
- Le retrait de Giorgio de la présidence de la section rail de l'ETF.

3. A quel rythme devrait se réunir le congrès à l'avenir?

- Plus du tout. Une assemblée des délégué-e-s annuelle le remplacerait.
- Chaque année afin de prendre des décisions plus rapides.
- Tous les quatre ans afin d'avoir plus de temps pour appliquer les décisions du congrès.

4. Quelle est la position du SEV par rapport à la digitalisation?

- Le SEV participe activement aux transformations, y compris par le biais de projets pilotes.
- Le SEV laisse cette question aux managements des entreprises.
- Le SEV laisse l'intelligence artificielle s'occuper de ce genre de nouveaux défis.

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 25 octobre 2022**.

Par e-mail: mystere@sev-online.ch

Sur internet: www.sev-online.ch/quiz

Par carte postale: SEV, Quiz, Postfach, 3000 Bern 6

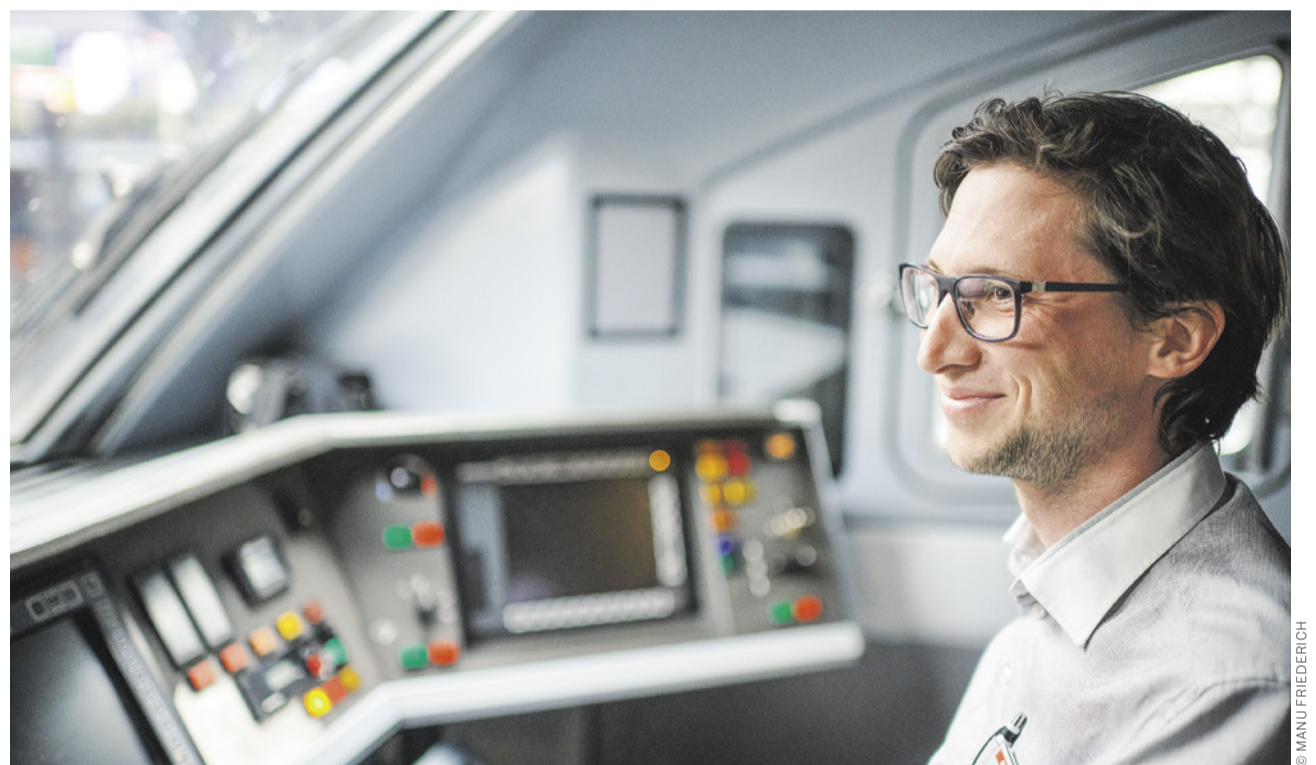
Le/la gagnant-e sera tiré-e au sort parmi les bonnes réponses et remportera **des bons d'achats de livres d'une valeur de 40 fr.** Son nom sera publié dans le prochain numéro du journal. Ce concours ne donne lieu à aucune correspondance.

Solution du quiz N°11/2022: b / c / b / c

C'est **Marcel Ziörjen, Etzelkofen, membre de la PV Bern**, qui remporte des **bons d'achats de livres d'une valeur de 40 fr.**

SUR LES TRACES DE ...

Stefan Bruderer, switcheur de jobs



Stefan Bruderer considère que switcher entre les professions de mécanicien de locs et de chef de la circulation des trains est un très bon modèle.

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Stefan Bruderer travaille aux CFF, comme mécanicien de locs et chef de la circulation des trains. Son visage est bien connu au SEV puisqu'il était engagé à la Jeunesse. Depuis 2019, il co-préside la LPV Zurich.

Notre collègue de 33 ans, ne savait pas quelle carrière entamer et les spécialistes en orientation professionnelle lui ont recommandé un apprentissage commercial ou d'assistant en logistique chez Login, puisqu'une de ses idées était de devenir un jour mécanicien de locs. Après un premier stage d'information professionnelle, il a décidé de faire un apprentissage d'employé de commerce en transports publics qu'il a débuté en 2004 au guichet de la gare Thurbo de Kreuzlingen. Il a trouvé son année d'apprentissage dans la planification des voyages de groupe à Zurich «méga-intéressante». Toutefois, durant sa troisième année, il a voulu connaître le métier de chef de la circulation des trains (CCT). Il s'est

donc retrouvé au poste directeur de Zurich, où il a accompli après son apprentissage la formation de CCT. Il y est resté jusqu'en 2014. La centralisation l'amène ensuite au centre d'exploitation (CE) Est à l'aéroport, où il s'est senti un peu «loin du circuit». En 2015, il a débuté à Zurich-Altstetten une formation de mécanicien de locs.

Switcher entre deux jobs

Deux ans plus tard, ses supérieurs ont accédé à sa demande: travailler pour moitié comme mécanicien de locs - au dépôt de la gare centrale - et pour moitié en tant que CCT au CE. Il apprécie beaucoup ce modèle, car ainsi il ne s'ennuie jamais. Il change de poste de travail chaque mois. Entretemps, quatre autres de ses collègues font de même. «C'est un très bon modèle dont les deux parties profitent. Ce sont des professions très proches au niveau de l'exploitation et les expériences d'autres métiers sont toujours utiles.» Il doit bien sûr suivre les cours et passer les examens des deux métiers «mais comme je suis toujours concentré sur mes deux professions, ce n'est

pas plus difficile. Et comme j'ai des examens périodiques tous les deux ans et demi au lieu de tous les cinq ans, j'oublie moins la matière et je dois moins répéter.»

Engagé dans la jeunesse

Stefan Bruderer a découvert le SEV par le représentant qui visitait les classes d'apprenants Login. Un de ses collègues l'a ensuite invité à participer à une sortie de la jeunesse SEV et c'est ainsi qu'il est rapidement devenu membre. Lors des excursions, des séances de la commission et des actions de la jeunesse, il aimait en particulier les échanges avec des collègues d'autres professions, d'autres entreprises, de régions linguistiques et pays différents. Il a suivi des cours, a participé à l'organisation de manifestations et a appris les compétences de base d'un syndicaliste. «Beaucoup d'entre nous qui étions membres de la commission de jeunesse sont aujourd'hui actifs dans les sections ou les sous-fédérations, constate notre co-président de la LPV Zurich. C'est donc une bonne chose que le SEV investisse dans la

Jeunesse.» C'est pourquoi il soutient au congrès la proposition de la Jeunesse SEV qui veut faire un essai sur quatre ans de réduire de moitié la cotisation de base SEV pour les membres de moins de 30 ans (voir en page 4). «Car beaucoup de jeunes qui sortent de l'apprentissage et ont gagné entre 800 et 1000 francs trouvent que c'est beaucoup de passer de la gratuité à plus de 30 francs par mois, et c'est une raison pour laquelle ils démissionnent», explique Stefan Bruderer. Il ajoute que «pour l'encadrement de la jeunesse, il faudrait plus que les 30% accordés à un secrétaire syndical qui a encore bien d'autres tâches.»

Parallèlement au SEV il s'engage en politique: il fait partie du PS où il est arrivé via la GSa et les Jeunes socialistes, et il a déjà été candidat aux élections communales à Zurich. Mais ce qui lui plaît surtout c'est le travail en équipe, au contact de la population, comme pour récolter des signatures.

Le travail du comité de la section LPV Zurich est pour notre co-président aussi du travail d'équipe. Il a toutefois parfois le sentiment d'avoir

trop peu de temps pour faire tout ce qu'il y a à faire. Il faut encadrer les membres et résoudre les problèmes locaux et ceux des CFF, comme par exemple les sous-effectifs qui, à Zurich, sont graves, ou la lutte pour une profession variée et attrayante, ou pour de meilleures conditions sur le lieu de travail.

Il est difficile de recruter de jeunes mécaniciens de locs car les autres syndicats ont des cotisations moins élevées et profitent du travail du SEV tout en ignorant son travail politique, qu'ils jugent superflu. «Si, par exemple, en 2014, le financement et l'extension de l'infrastructure ferroviaire avaient été rejetés, ceci aurait considérablement nuí à nos emplois et à nos conditions de travail», s'exclame Stefan Bruderer. La solidarité entre les professions qui caractérise le SEV est importante: «On a besoin de tout le monde pour que les trains fonctionnent.»

Lorsque Stefan ne s'engage pas pour le rail, il va dans la nature avec sa partenaire, par exemple à vélo. Il fait aussi du parapente et aime voyager à travers l'Europe en trains de nuit.

LE COUP DE LA PANNE

Bertschy

