



SEV N°2

Le journal du Syndicat du personnel des transports



© KEYSTONE/ENNIO LEANZA / PHOTO SYMBOLIQUE

LICENCIEMENT

L'injustice est dégueulasse

Edito de Valérie Solano,
vice-présidente SEV



Etre licencié est invariablement vécu comme une injustice, mais certains licenciements sont plus injustes que d'autres. Ce qu'a vécu Igor* aux CFF entre dans la catégorie des licenciements dégueulasses. Et ce terme je le choisis à dessein. Un licenciement de ceux qui nourrissent simplement la révolte et la haine. On ne peut trouver d'excuses à l'ex-régie fédérale.

Igor est ce qu'on peut appeler un employé modèle. Son travail est bien fait. Il est fidèle à son entreprise depuis près de 20 ans jusqu'à ce qu'un collègue, qui fait équipe avec lui ce jour-là, trouve une sacoche dans un wagon et ne respecte pas son devoir de diligence. Igor est blanchi par la justice qui juge que son licenciement avec effet immédiat est disproportionné. Il obtient certes une indemnité équivalente à huit mois de salaires,

mais le mal est fait car Igor n'a pas seulement perdu un travail, il a perdu la perspective d'une retraite anticipée grâce au modèle de pré-retraite Valida. Aux CFF, on préfère le terme modèle d'avenir.

Avouez que ça tombe assez mal, car Igor, son avenir, il doit désormais le penser autrement. Il doit faire une croix sur la sécurité qu'il avait méritée pour ses travaux pénibles. Derrière le choix de le licencier, il y a la décision de traiter Igor comme un numéro. Les CFF ont complètement mis de côté leurs responsabilités d'entreprise appartenant à l'Etat, et donc, à chacun chacune d'entre nous. L'entreprise a poussé son employé dans la précipitation. En toute connaissance de cause.

Ce faisant, elle a oublié qu'Igor est une personne qui a donné près de la moitié de sa vie professionnelle aux CFF, mais surtout à la

collectivité publique. Lorsqu'une entreprise d'Etat adopte des méthodes si inhumaines, le mal est profond. Durant la procédure, les CFF ont eu à maintes reprises la possibilité de revenir en arrière, de trouver une autre issue à un conflit qui ne concernait pas n'importe quel employé, mais bien l'un des plus fidèles.

Que restera-t-il de cette dramatique histoire? D'un point de vue syndical, le constat que même aux CFF, il est possible de licencier de manière disproportionnée avec pour conséquence unique le paiement de pénalités financières.

Tout comme les délégués syndicaux doivent être mieux protégés dans les entreprises, la réintégration en cas de décision juridique doit être discutée.

La CCT des CFF peut et doit être améliorée sur ce point.

*Prénom d'emprunt.

Marchandises

Le SEV a clairement choisi son camp concernant le trafic marchandises

3

Grève féministe

La grève féministe est prévue le 14 juin: voici les revendications des femmes SEV

4

Initiative BNS

La récolte de signatures a été suspendue: en voici les raisons

7

Ponctuels les CFF grâce au personnel

En 2022, les CFF ont pu compter 92,5% de trains ponctuels soit une augmentation de près de 0,6% par rapport à 2021. Pour le SEV, ces bons chiffres sont dus à l'excellent travail effectué par le personnel de l'entreprise, une information hélas absente de la communication officielle.

Conducteurs véhicules moteurs

Depuis des années, le SEV et ses membres font pression pour obtenir des améliorations chez les conducteurs de véhicules moteurs (CVM) chez CFF Infrastructure, que ce soit chez Intervention ou chez Disponibilité et entretien (VU). Pour les «mécanos des travaux», la direction prévoit maintenant davantage de postes ainsi que de nouveaux profils professionnels. La création de 79 postes supplémentaires d'ici 2027 est une bonne chose, mais l'augmentation des salaires d'engagement est également nécessaire. Mais l'horizon temporel montre déjà que les choses avancent très lentement. Et la question de savoir si la structure choisie est réalisable et si elle apporte un allègement pour beaucoup est controversée. De nombreuses questions restent donc en suspens. Le module TZI (contrôle technique des trains Infrastructure) fait actuellement l'objet de nombreuses discussions. Il n'est pas certain que les nouveaux accompagnateurs/trices de train de chantier apportent un réel soulagement. Le SEV ne lâche rien et continue d'exiger des indemnités à la hauteur des exigences.

Pétition TPG

Pour rappel, la pétition en ligne de soutien aux délégué-e-s de la section SEV-tpg face aux pressions exercées par leur direction est à signer sur sev-online.ch/fr/

Sous-effectifs chez BZ Mitte

Depuis longtemps, les CFF ont du mal à remplir suffisamment les classes de formation pour les chefs de circulation des trains. Malgré de gros efforts, la situation en matière de personnel est tendue, en particulier au centre d'exploitation d'Olten. La situation est également difficile à la gare de Muttenz.



Le SEV n'a pu empêcher le licenciement abusif de notre collègue mais, grâce au service juridique, il a gagné une indemnité en justice.

JUSTICE

Licencié par les CFF, il gagne au tribunal

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Avec un brin de naïveté, on aurait pu imaginer qu'une entreprise comme les CFF – « la famille des cheminots » - ne pouvait pas licencier avec effet immédiat un nettoyeur de presque 59 ans pour une broutille. Et pourtant, Igor (prénom d'emprunt) en a fait l'amère expérience. Maigre consolation, soutenu par le SEV, il a gagné au tribunal. Récit.

Le 13 février 2021, la vie professionnelle d'Igor a pris un tournant amer. Cet employé CFF a toujours été fidèle à l'entreprise et n'a jamais eu de problème. Ses évaluations sont bonnes et il est entré dans l'ex-régie fédérale fin 2002 au bénéfice d'un contrat à durée déterminée avant d'obtenir un CDI dès 2005. Il a donc presque 20 ans de boîte et prépare sa retraite, avec l'idée de bénéficier de Valida, lui qui travaille comme nettoyeur de trains, un travail pénible.

Igor est en service avec Pablo (prénom d'emprunt) en gare de Genève lorsque ce dernier trouve dans un des wagons qu'ils nettoyaient une sacoche oubliée par un passager. Pablo dépose la sacoche dans un local de services, alors qu'il était accompagné d'Igor. Lorsque le client récupère sa sacoche plus tard, il manque 1700 euros. Le 26 avril 2021, les deux hommes sont condamnés par la justice mais Igor clame son innocence.

Licenciement avec effet immédiat

Le 3 mai, les supérieurs hiérarchiques d'Igor lui annoncent qu'il va être licencié avec effet immédiat en s'appuyant sur l'ordonnance pénale. Igor contacte alors le SEV et se défend bec et ongles. Il s'oppose à l'ordonnance pénale du 26 avril 2021. Il y critique les faits tels que retenus par le Ministère public, rappelant qu'il n'avait jamais manipulé la sacoche. Entre-temps, le client a retiré sa plainte et le Ministère public rend une ordonnance de classement.

Mais le mal est fait. Les CFF ont résilié son contrat de travail avec effet immédiat, selon eux, pour de justes motifs. En substance, l'employeur a retenu qu'Igor avait gravement enfreint son devoir de diligence. « Selon les CFF, il aurait dû rapporter la sacoche aux guichets dès que l'organisation de son travail le lui permettait », explique Vincent Brodard, du service juridique du SEV.

Le Tribunal administratif fédéral tranche

Igor ne se laisse pas abattre et porte l'affaire au Tribunal administratif fédéral avec le SEV. Il considère que la résiliation est abusive, voire nulle, et demande sa réinsertion dans l'entreprise, subsidiairement, l'octroi d'une indemnité pour licenciement abusif. « Pour les CFF, pas question de le réintégrer malgré le classement de l'affaire par la justice. L'entreprise estime que la confiance est rompue », déplore Vincent Brodard.

Sur le plan juridique, le Tribunal administratif fédéral (TAF) donne en grande partie raison à Igor. « Le TAF rappelle que la résiliation immédiate du rapport de travail est une mesure exceptionnelle devant être admise de manière restrictive. Pour justifier une telle mesure le manquement de l'employé doit être particulièrement grave. Ce qui n'est pas le cas ici. Igor aurait tout au plus dû dire à Pablo qu'il devait ramener la sacoche. Le fait qu'Igor était un employé sans histoires depuis près de 20 ans aurait dû jouer en sa faveur. La victoire en justice se traduit par une indemnité équivalente à 8 mois de salaire », poursuit Vincent Brodard. « Igor n'a pas obtenu la réintégration dans l'entreprise, mais il ne part pas les mains vides d'un point de vue financier. Quant à la décision du TAF, elle est aussi importante car elle permet d'éviter, voire d'adoucir, d'éventuelles pénalisations des indemnités de chômage, soit des milliers de francs. »

Mais pourquoi le TAF ne peut pas ordonner sa réintégration dans l'entreprise ? « Igor aurait dû prouver que les CFF l'avaient licencié de ma-

nière abusive au sens des 184 al. 1 let. b CCT CFF 2019 et 336 CO – à savoir avec la volonté délibérée de faire de la résiliation un prétexte pour se séparer d'un employé âgé qui pourrait faire valoir des droits en matière de prestations. Or ce fardeau de la preuve est un obstacle insurmontable », critique Vincent Brodard.

Igor a donc perdu son droit à sa pré-retraite Valida dès lors qu'il a dû quitter les CFF.

La pilule est donc particulièrement amère. Igor, employé sans problème, fidèle et loyal à son entreprise est envoyé au chômage à près de 60 ans. Les failles en termes de protections des travailleurs et travailleuses sont mises, une nouvelle fois, au jour. Même dans une entreprise de droit public.

Le Service juridique du SEV est là pour toi

L'assistance judiciaire professionnelle du SEV est une des prestations les plus appréciées de nos membres. « En principe, chaque membre du SEV a droit à notre soutien en cas de problème en relation avec le travail, rappelle Vincent Brodard, du Service juridique du SEV. Nous soutenons nos membres en cas de problème avec les supérieurs ou les collègues du team, en cas de problèmes de santé, si des mesures sont prises en rapport avec les relations de travail, ou si une menace de licenciement est prononcée, si l'assurance invalidité, la Suva, les prestations complémentaires ou la caisse maladie sont concernées, en cas d'accident sur la place de travail ou le chemin du travail, en cas de différends liés à la caisse de pensions, à l'AVS/AI, aux prestations complémentaires (PC) et à l'allocation pour impotents, pour des faits se rapportant aux facilités de voyage pour le personnel (FVP) ou pour tout autre problème qui a trait au contrat d'engagement ou à la place de travail. »

Plus de détails sur sev-online.ch

MATTHIAS HARTWICH répond

« Les aides covid pour le trafic grandes lignes sont nécessaires »

? Que pense le SEV de la modification de la loi pour un financement durable des CFF dont la consultation ouverte par le Conseil fédéral s'achèvera à fin mars?

Le SEV prend note avec satisfaction de la contribution fédérale de 1,25 milliard au maximum en faveur des CFF en compensation des pertes encourues dans le trafic grandes lignes durant la pandémie. Rappelons que le Conseil fédéral a tout d'abord refusé d'indemniser ce secteur puisque les CFF l'exploitent avec une autonomie financière. Il a par contre soutenu le trafic régional étant donné que celui-ci répond à une demande des cantons et de la Confédération, et qu'il est financé par ces derniers. Par le biais d'une motion, le Parlement a cependant mandaté le Conseil fédéral d'apporter son aide au trafic grands lignes également.

Cette aide au trafic grands lignes est importante pour le personnel CFF car ainsi, le Conseil fédéral a levé l'obligation pour les CFF d'économiser 80 millions par année. Grâce à cela, les CFF ont annulé les mesures d'économie

qui visaient les cotisations risque à la caisse de pensions et les contributions aux frais de maladie.

En revanche dans la modification de loi proposée, le SEV rejette l'idée qu'à partir d'un certain niveau d'endettement, la Confédération ne puisse accorder aux CFF que des prêts prévus au budget qui, contrairement aux actuels prêts de trésorerie, seront soumis aux dispositions du frein à l'endettement. Ceci empêchera les CFF de planifier régulièrement l'extension ferroviaire sur le long terme.

Le SEV salue le fait que jusqu'en 2029, la Confédération dirige vers le fonds d'infrastructure ferroviaire (FIF) la totalité de sa part provenant de la redevance sur le trafic des poids lourds (RPLP). Ceci garantit les liquidités du FIF, malgré la baisse du prix du sillon en trafic grandes lignes prévue jusqu'en 2029 pour alléger les comptes des CFF de quelque 1,7 milliard. Le SEV demande toutefois que la part de la RPLP de la Confédération revienne de façon permanente dans son intégralité au FIF.

Matthias Hartwich et président du SEV. As-tu une question pour lui ou pour le SEV? Ecris-nous à journal@sev-online.ch

COMITÉ SEV

Soutien au trafic marchandises

Vivian Bologna et Markus Fischer
vivian.bologna@sev-online.ch

Le comité a siégé le 10 février. Il a pris connaissance des excellents résultats du recrutement 2022. Il a validé la position du SEV sur les consultations concernant le trafic des marchandises et le financement durable des CFF (voir Matthias Hartwich répond).

Le comité a donc validé la réponse du SEV à la consultation lancée par le Conseil fédéral sur l'avenir du trafic par wagons isolés (TWI). Le SEV a d'ailleurs aussi communiqué sa position publiquement en début de semaine.

Le SEV rejette la variante 2 car une renonciation aux indemnités causera, à moyen terme, la suppression du TWI. Les conséquences seraient un transfert important des marchandises sur la route, une augmentation des nuisances pour l'environnement et la santé, plus d'embouteillages et des pertes d'emplois massives chez CFF Cargo. Le SEV soutient en revanche la variante 1 qui prévoit, en plus des indemnités de la Confédération, d'autres mesures pour promouvoir le transport des marchandises sur le rail et sur le Rhin. De plus, le SEV exige un objectif de transfert du trafic mesurable. « Sans indemnités le TWI continuera de perdre de la clientèle, des points de desserte et de plus, en tant que système global il deviendra de moins en moins utile pour la clientèle, par contre les coûts d'exploitation ne pourront pas être réduits dans des proportions

suffisantes», explique le secrétaire syndical responsable de CFF Cargo Philipp Hadorn. « La variante 2 débouchera à moyen terme sur une suppression du TWI, le Conseil fédéral l'écrit noir sur blanc dans son rapport explicatif. »

La suppression du TWI aurait pour conséquence un transfert de 70 à 75% des transports sur la route et une réduction de 15% de la part du rail dans le trafic marchandises intérieur, prévient le rapport. Ainsi en Suisse, ce seraient quelque 650 000 camions supplémentaires qui déferleraient chaque année. De plus, le rapport compte avec une réduction de personnel chez CFF Cargo, l'effectif passerait ainsi de 2350 postes à temps plein aujourd'hui à 820, ce qui représente une baisse de 65%.

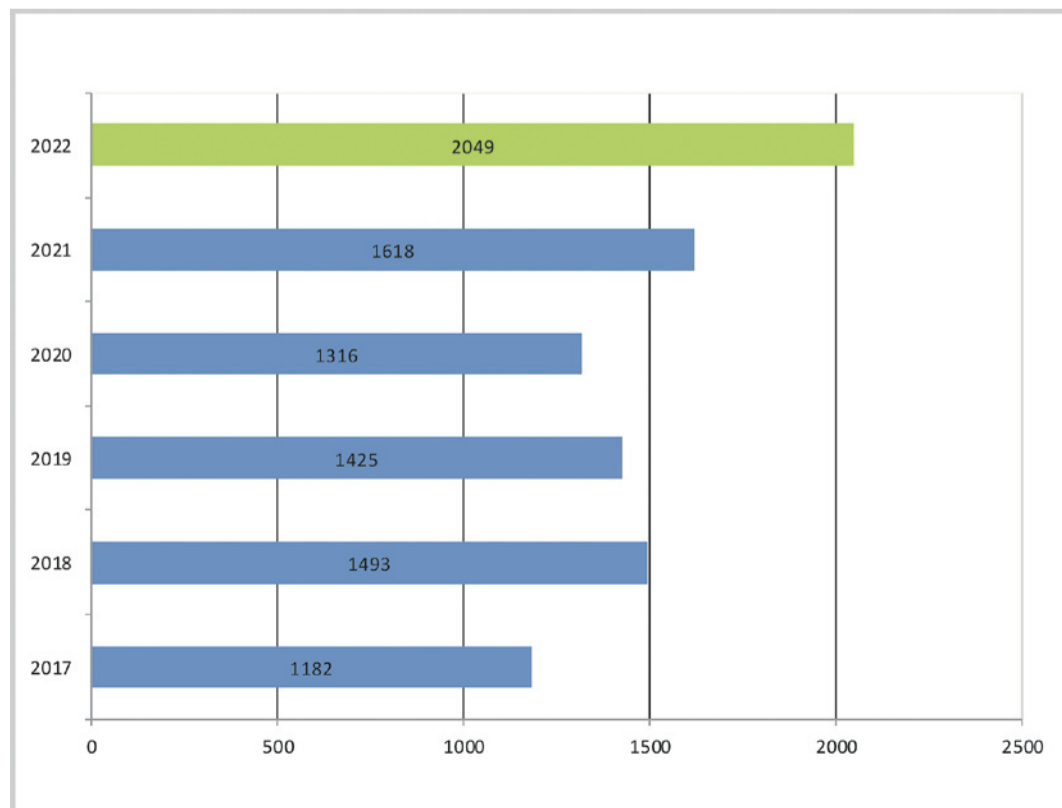
Indemnités nécessaires et utiles

La variante 1 prévoit quant à elle des indemnités de la Confédération aux « prestataires du TWI », soit principalement à CFF Cargo, afin de maintenir le TWI en tant que service public. Soulignons que la clientèle avec de petits volumes de transport et en-dehors des régions urbaines pourra ainsi continuer d'utiliser le train. De plus des rabais sont prévus pour le ferroutage, avec un bonus pour l'expéditeur. En sus il y a des contributions pour un équipement de l'ensemble du matériel roulant avec l'attelage automatique numérique, pour les instruments de transbordement des marchandises et pour la navigation sur le Rhin. « Beaucoup d'arguments parlent en faveur d'un soutien étatique du TWI: accès au

transport des marchandises par le rail facilité pour la petite clientèle également, protection climatique et de l'environnement, consommation d'énergie par tonne-kilomètre pour le rail six fois inférieure à celle des camions, moins d'espace requis, allègement du réseau routier, moindre risque d'accidents, contribution à la redondance et à la résilience des chaînes logistiques et donc à la sécurité d'approvisionnement, etc. », développe Philipp Hadorn.

Le SEV exige un objectif ambitieux

« Il est évident que les mesures d'encouragement introduites en 2016 dans le cadre de la révision totale de la Loi sur le transport de marchandises ne suffisent pas », déclare Matthias Hartwich. « La variante 1 du projet constitue une chance réelle de fixer les jalons pour un transport ferroviaire des marchandises durable et orienté vers l'avenir. Mais pour l'instant il manque encore un objectif de transfert mesurable et ambitieux permettant de vérifier l'effet des mesures de manière efficace. » C'est pourquoi le SEV recommande d'ajouter l'objectif suivant dans la Loi sur le transport de marchandises : Dans l'export, l'import et le trafic marchandises intérieur, la part du rail doublera d'ici 2050. Aujourd'hui, la part du rail dans les prestations de transport (tonnes-kilomètres) du trafic intérieur, de l'import et de l'export des marchandises (hors navigation rhénane, pipelines et trafic aérien) est d'environ 20% et la part de la route d'environ 80%.



Les nouvelles adhésions cumulées de janvier à décembre. 2022, une année record.

Record d'adhésions

Le vice-président du SEV Christian Fankhauser a évoqué les chiffres du recrutement de 2022. « C'est exceptionnel car nous avons dépassé les 2000 nouvelles adhésions, l'objectif fixé en 2022, avec 2049 ! Pour 2023, on veut essayer de consolider ce chiffre de 2000. Cela signifie 167 nouveaux membres par mois et pour l'instant on tient cette moyenne en ce début d'année. L'appareil professionnel du SEV est évidemment à disposition pour soutenir les sections et les sous-fédérations dans ses actions de recrutement. » Ces actions de terrain sont un facteur de succès, ont rappelé divers membres du comité. Si l'heure est à la consolidation, Christian Fankhauser a insisté sur le fait que pour compenser les décès et les départs à la retraite, notamment des baby-boomers, il faudrait 3000 nouvelles adhésions. « Il en va du maintien de notre force syndicale pour combattre les attaques politiques ou des directions. » Le président Matthias Hartwich a rappelé que « nous avons des arguments pour convaincre. Et nos membres le savent car 90% des adhésions 2022 sont le fait de nos membres. »



L'initiative pour un fonds climat lancée par diverses organisations dont l'Union syndicale suisse est nécessaire à plus d'un titre. Elle protège l'environnement car elle demande que 0,5 à 1% du PIB soient investis dans la décarbonisation. Ainsi, les énergies renouvelables et les rénovations thermiques pourront progresser, sans que cela pèse sur le porte-monnaie des gens qui travaillent. Elle permet la création d'emplois de qualité grâce aux investissements dans des projets favorables au climat. Le service public est renforcé car la transition écologique n'est possible qu'en développant les transports publics et les énergies renouvelables.

On pensait la concurrence rangée aux oubliettes. Et pourtant le chef de l'Office fédéral des transports, Peter Füglistaler, la dépoussière. Il a affirmé fin janvier sur LinkedIn : « La Suisse est toujours réticente à libéraliser le trafic international de voyageurs. » Dans la *Schweiz am Wochenende* du 4 février, il précise : « Tôt ou tard, la Suisse devra franchir le pas, si elle veut rester une plaque tournante » du trafic international. Au SEV, nous sommes au contraire convaincus que **les modèles basés sur la coopération sont un succès** et que la concurrence ne fait que dégrader l'exploitation. Nous y reviendrons dans un prochain numéro.

GRÈVE FÉMINISTE

14 juin 2023: Les revendications du SEV

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

La génération du baby-boum arrive à l'âge de la retraite. Durant les prochaines années, de nombreux employés termineront leur vie professionnelle. Les pertes de savoir faire seront difficiles à combler et le manque de personnel qualifié, déjà constaté actuellement, en sera aggravé. La branche des transports est fortement touchée, il s'agit d'un problème connu.

Les entreprises de transports publics doivent relever le défi de repourvoir les nombreux postes vacants, par exemple en engageant plus de femmes car elles sont sous-représentées dans cette branche. «Plus de femmes, plus de diversité: c'est aussi une chance d'allier de nouvelles idées et une nouvelle énergie et d'employer des personnes avec un nouvel angle de vision. Tout ceci contribue à renforcer la pluralité et la diversité des entreprises», assure la responsable de l'égalité du SEV Lucie Waser. «Et plusieurs études démontrent que les teams mixtes travaillent mieux.»

Au vu de ce contexte et dans la perspective de la grève féministe du 14 juin 2023, la Commission des

femmes du SEV a défini quelques revendications. Car si la branche du rail veut être attrayante pour les nouvelles générations et spécialement pour les femmes, certaines conditions-cadres doivent être améliorées.

- **Revendication 1:** L'égalité salariale ne peut être obtenue qu'avec des contrôles. Il faut s'assurer au minimum tous les trois ans que des salaires égaux soient versés pour un travail égal, par le biais d'un contrôle des salaires dans toutes les entreprises de transports publics de Suisse.

L'égalité salariale est ancrée dans la Loi sur l'égalité. Elle est également contenue dans de nombreuses CCT et fait partie de l'accord Women in Rail. Celles et ceux qui veulent contrôler l'équité au niveau des salaires le font aujourd'hui déjà. Beaucoup d'autres ont maintenant l'occasion de se joindre au mouvement. Car une chose est sûre: une égalité salariale bien établie dans une entreprise la rend plus attrayante sur le marché de l'emploi, en particulier pour les femmes.

- **Revendication 2:** Le SEV exige un soutien et des formations continues ciblées aussi pour le personnel à temps partiel.

Des études démontrent que les personnes travaillant à temps partiel sont moins sollicitées à participer aux

formations continues par rapport aux employé-e-s à plein temps. Afin d'obtenir une égalité des chances dans les carrières professionnelles, tout le monde doit pouvoir participer dans les mêmes proportions aux offres de formation continue afin d'avoir les mêmes chances sur le marché de l'emploi. Et il ne faut pas sous-estimer le fait que les formations continues sont un facteur déterminant pour les augmentations de salaire.

En Suisse ce sont majoritairement les femmes qui travaillent à temps partiel. C'est pourquoi la Commission des femmes du SEV a décidé de prendre en compte cette revendication pour promouvoir l'égalité des chances.

- **Revendication 3:** La conciliation entre vie professionnelle et vie privée doit être améliorée malgré les horaires irréguliers, grâce à des solutions créatives et flexibles.

Celles et ceux qui travaillent dans la branche des transports publics ont souvent des horaires irréguliers. C'est l'essence même des transports publics qui veut cela. Effectuer ses tours de service tout en s'occupant de sa famille représente un défi supplémentaire pour l'organisation du planning professionnel et privé. Diverses idées et solutions sont déjà en discussion afin de réduire la pression pour

les parents qui travaillent dans les transports publics. Par exemple on pourrait partager les tours.

Etant donné que dans le secteur des transports publics la Loi sur la durée du travail (LDT) doit être respectée, il faut des solutions spécifiques aux groupes professionnels. Le SEV participe activement aux discussions en cours et aux recherches de solutions.

- **Revendication 4:** Le SEV exige de meilleurs concepts de sécurité répondant aux besoins des femmes pour les tours du matin et du soir. En particulier pour prendre ou quitter le service en cas de tours du matin ou du soir, les femmes (et bien sûr toutes personnes concernées) doivent pouvoir se sentir en sécurité déjà sur le chemin du travail. Des places de parc situées directement aux abords des bâtiments peuvent par exemple y contribuer.

Nous voulons des concepts pour mieux protéger le personnel des agressions de la clientèle dont le nombre est en augmentation. Les bonnes solutions ne doivent pas être forcément chères. Ce qui est important, c'est qu'elles soient élaborées avec les personnes concernées car ces dernières connaissent au mieux les situations critiques et ont souvent des idées créatives pour les désamorcer.

- **Revendication 5:** Les standards de la sphère privée doivent être respectés avec l'installation de toilettes et de vestiaires séparés pour les femmes et les hommes dans tous les locaux de pause, de repos et sur les lieux de travail.

Le SEV s'engage afin que des toilettes et des vestiaires pour les femmes et pour les hommes soient installés partout, afin que tout le monde puisse se sentir à son aise sur le lieu de travail. Lorsque ceci sera réalisé, dans une prochaine étape on pourra prendre en considération les demandes de locaux pour les personnes non-binaires.

- **Revendication 6:** Le SEV exige une ambiance de travail amicale et valorisante pour tous. La violence verbale sexualisée doit être stoppée et les auteurs sanctionnés.

Un comportement amical et poli avec le personnel et entre employés des transports publics devrait être la normalité. Malheureusement ce n'est pas toujours le cas.

Les entreprises doivent être encore plus actives contre la violence sexualisée, comme par exemple le sexisme ou les dynamiques de comportements agressifs. Car la protection de la santé des employé-e-s est principalement de la responsabilité des entreprises.

PUBLICITÉ

La pensée positive, c'est bien. Un bon taux d'épargne, c'est mieux.

Il est temps de parler d'argent.

Bank Banque Banca **CLER**

Compte d'épargne Plus*
1,3%

L'ARGENT VIENT MIRACULEUSEMENT À MOI

* Ce taux d'intérêt correspond à un taux préférentiel (taux de base plus une prime sur certains nouveaux versements nets). La durée et les prérequis pour l'octroi de conditions préférentielles ne sont pas les mêmes suivant le type de compte (nouveau ou existant). Vous trouverez tous les détails sur www.cler.ch/compte-epargne-plus

CONFÉRENCE ROMANDE DES SECTIONS

Investir dans le personnel!

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Bonne cuvée que cette conférence des sections 2023. Non seulement la participation a été très bonne mais également la qualité des débats et des interventions pour mettre en perspective les points forts qui nous attendent cette année. Seule une revalorisation des salaires et des conditions de travail permettra de résoudre le problème d'attractivité de la branche des transports et de la pénurie de personnel.

« Avec plus de 70 membres inscrits, soit avec le personnel du SEV plus de 80 personnes, c'est un vrai succès » a relevé dès le début de la matinée Tony Mainolfi, maître d'œuvre de la conférence romande des sections qui se tenait à l'Espace Dickens à Lausanne. « Il faut surtout relever la bonne représentation de toutes les sections des ETC et des CFF » a-t-il ajouté. Matthias Hartwich, le nouveau président du SEV et dont c'était en quelque sorte le baptême du feu à son deuxième jour officiel de travail, rappela son parcours syndical et dit sa fierté de travailler au SEV où la base est si active.

Valérie Solano, vice-présidente, a ensuite présenté les points forts du SEV en 2023. La question des agressions envers le personnel des transports publics et la numérisation qui doit accompagner et non pas remplacer l'humain sont deux préoccupations centrales pour le SEV. Un accent sera aussi mis au niveau de la syndicalisation dans le secteur administratif et chez les nouveaux acteurs du trafic marchandise.

Matthias Hartwich souligna ensuite que face aux enjeux importants auxquels nous allons devoir faire face,



Succès pour cette journée où plus de 70 membres sont venus pour écouter et débattre avec la direction du SEV et Samuel Bendahan. Au cœur des discussions, l'amélioration des conditions de travail.

nous aurons besoin d'un syndicat encore plus fort pour bien se défendre. Les employeurs publics deviennent plus agressifs. D'où l'importance d'arriver à 2000 nouveaux membres aussi en 2023. La question de la libéralisation sera le vrai danger pour les transports publics: « Nous résisterons à tous les essais en ce sens » a-t-il prévenu.

Christian Fankhauser, vice-président, a insisté sur l'importance du recrutement en raison également du renouvellement des effectifs avec le départ à la retraite prochainement de la génération du babyboom. Il y a donc un grand travail syndical qui nous attend auprès des jeunes, des femmes,

de l'administratif et du transport marchandise. Cela se fera par notre présence sur le terrain. La question de savoir avec qui on négocie pour les salaires avec des entreprises qui se cachent derrière les commanditaires pour crier famine et les inquiétudes pour le deuxième pilier sont apparues dans la discussion qui a suivi.

Toutes les photos de la conférence sur le site www.sev-online.ch.

L'après-midi, l'économiste et conseiller national socialiste vaudois Samuel Bendahan a fait un exposé pour répondre à la question de la pé-

nurie de personnel et d'attractivité de la branche. Il a montré que les salaires ne sont pas si bons dans la branche, ce qui est un frein pour l'attractivité, en particulier pour ceux qui entrent dans la profession. La moitié des nouveaux arrivés dans la branche bus gagnent moins de 5460 francs alors que les conditions de travail sont épuisantes. La moitié des nouveaux cheminots gagnent moins de 6040 francs.

L'autre problème, c'est la perte de pouvoir d'achat avec l'explosion des prix et donc de l'inflation depuis 20 ans qui a particulièrement frappé les classes moyennes. Or, l'indice des prix à la consommation (IPC) rend

très mal compte de cette inflation. Il ne tient pas compte de l'explosion des primes d'assurance-maladie (+250% en 20 ans) ni des loyers, parfois jusqu'à 33% du revenu, qui ont augmenté de 30 à 40% depuis 20 ans. Pour Bendahan, les revendications pour l'indexation devraient donc être trois fois plus élevées. On a ainsi assisté à une détérioration importante du pouvoir d'achat. Le paradoxe c'est que la productivité du travail a énormément augmenté. Si en 30 ans les salaires ont augmenté de 15%, ce que les travailleurs ont fait gagner à l'économie a progressé de 30%! Où sont donc passés les 15% manquants demande Bendahan? La richesse on en crée, mais elle a été très mal répartie! Une bonne part file dans la poche des 300 plus riches dont la fortune explose. Le problème, c'est que l'investissement dans le personnel est le cadet des soucis d'une entreprise. Ainsi dans le monde du transport, les dépenses entre 2010 et 2019 ont augmenté de 40% pour le coût du capital, de 35% pour les machines et de 29% pour le personnel. Si l'on n'hésite pas à investir dans l'infrastructure, à payer davantage les fournisseurs, le personnel, lui, est la dernière priorité. Il a donc, proportionnellement, plus à faire et la pression devient donc plus élevée.

Il faut en outre investir davantage dans les transports publics pour qu'ils soient plus attractifs dans les régions périphériques. Tant que cela reste plus pratique de prendre la voiture, même si cela coûte en réalité très cher, le transport individuel l'emportera. Pour Bendahan, ce n'est que par la mobilisation syndicale que la pression peut se faire sur les politiques et les directions pour qu'il y ait une meilleure répartition et donc une meilleure attractivité de la branche.

TPC - CHABLAIS

Mobilisés pour leur CCT



Le 27 janvier, l'état des négociations CCT a été présenté au personnel des TPC. La classification des fonctions reste problématique. A ce stade, il n'y a aucun accord. Venu en nombre, le personnel a voté une action symbolique et appelle chaque collègue à porter le badge pour montrer leur mobilisation pour une bonne CCT.

CGN

La base a été entendue

Yves Sancey La Compagnie générale de navigation sur le Léman (CGN) se réorganise et se renforce. Un nouveau directeur est entré en fonction le 1er février. L'effectif sera renforcé de 14 postes dans le courant de l'année 2023.

Ces annonces de l'entreprise fin janvier sont le résultat d'une analyse faite par un consultant mais surtout d'un coup de gueule syndical l'été passé qui n'était pas passé inaperçu. Lors d'un vote en assemblée extraordinaire le 29 juin, près de 80 salarié-e-s avaient exprimé à l'unanimité leur défiance vis-à-vis de la

direction. Une lettre du SEV exprimait à la direction et au conseil d'administration la fatigue et le ras-le-bol du personnel face au sous-effectif chronique, aux effectifs insuffisants et l'organisation déficiente. La base a été entendue. Elle espère enfin pouvoir travailler mieux.

Le comité et le SEV suivront de près les engagements pris pour qu'enfin les moyens, surtout en personnel, soient à la hauteur des ambitions de l'entreprise. Les premiers signes de détente pour des congés possibles durant l'été semblent aller dans la bonne direction.

SWISS

Salaire plus élevé

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

En plus des augmentations salariales réjouissantes et des primes uniques que les syndicats ont obtenues pour 2023 pour l'ensemble du personnel au sol de Swiss, des améliorations salariales supplémentaires sont prévues pour le service technique. Pour faire face aux sous-effectifs et à l'augmentation de la charge de travail, Swiss a convenu de cette mesure avec les syndicats pour garder son personnel et pouvoir mieux recruter du nouveau.

Lors des négociations salariales menées pour 2023, les syndicats ont obtenu une augmentation générale de la masse salariale de 3,3 % pour les quelque 1500 collaboratrices et collaborateurs soumis à la CCT du personnel au sol de Swiss – tous les salarié-e-s recevant un minimum de 200 francs par mois afin que même les revenus les plus bas puissent aussi faire face au renchérissement. S'y ajoutent des augmentations salariales individuelles de 1% de la masse salariale et diverses primes uniques s'élevant à plusieurs milliers de francs (voir journal SEV du 25 novembre 2022).

Les partenaires sociaux ont maintenant pu convenir d'améliorations salariales additionnelles pour le personnel occupant des fonctions techniques afin de pallier à l'énorme manque d'effectifs dans ce domaine. Ces derniers subissent cette situation depuis des mois et ils sont contraints à travailler davantage au détriment de leur santé. En découlent des cas de maladie et des résiliations, ce qui aggrave encore les choses pour ceux qui restent, alors qu'il est toujours plus difficile de trouver de nouveaux employés – un cercle vicieux.

Swiss a fait les mauvais calculs en planifiant son personnel, ce qui a entraîné cette pénurie de main-d'oeuvre. «La direction a licencié trop de personnes pendant la crise du coronavirus», affirme Philipp Hadorn, secrétaire syndical SEV et président de SEV-GATA, la section qui soutient le personnel au sol du secteur aérien. «Swiss a fait fi de nos avertissements et protestations et a procédé à un licenciement de masse en mai 2020, qui n'a pas épargné le personnel technique. Préalablement, les collaborateurs et collaboratrices bénéficiant de conditions de retraite anticipée relativement bonnes avaient été encouragés à faire le pas. Et maintenant ils auraient besoin d'eux urgemment, alors qu'ils sont partis en préretraite ou travaillent dans d'autres entreprises souvent en dehors du secteur de l'aviation. Par ailleurs, Swiss a sous-estimé que les autres entreprises allaient aussi chercher du personnel après la crise et pourraient même débaucher des collaborateurs de Swiss.»

Ces derniers mois, des collaborateurs avec des compétences techniques dont la forma-

tion a coûté cher à Swiss, sont partis. D'autres laissent entendre qu'il y aurait des postes plus intéressants pour eux. Swiss constate ce «risque de changer d'emploi» surtout chez les jeunes employé-e-s et ceux qui songent à fonder une famille.

En plus, actuellement la charge de travail augmente pour l'entretien technique des avions chez Swiss, donc par là-même les besoins en personnel, parce que plusieurs appareils qui avaient été transférés en Jordanie pendant la crise du coronavirus sont de retour. Ceci pour pouvoir assurer davantage de correspondances ou comme avions de réserve et garantir la disponibilité de la flotte, vu les problèmes qui existent à l'heure actuelle surtout avec le réapprovisionnement en moteurs.

Des modèles de salaires plus attractifs

Afin de lutter contre les départs et faciliter le recrutement de personnel, Swiss a consenti à octroyer des modèles salariaux plus attractifs pour le personnel au sol occupant des fonctions techniques. Ils se démarquent des modèles existants de la manière suivante :

- **Un salaire de départ plus élevé et conforme au marché**, attractif par rapport aux autres domaines techniques.
- **Une différence est faite en fonction de la formation** (avoir terminé un apprentissage ou accompli un Bachelor, un Master ou équivalent).
- **L'expérience professionnelle est davantage prise en compte**. Elle est définie par rapport aux années de service dans une fonction ou, le cas échéant, au cumul des années d'expérience professionnelle pouvant être prises en compte lors de l'engagement.
- **La progression salariale au début de carrière est mieux définie**.

Systématique et fixation contractuelle

Les nouveaux modèles salariaux entrent en vigueur avec effet rétroactif au 1er janvier 2023 et sont définis par écrit dans une convention qui a été négociée et signée ces dernières semaines par les partenaires sociaux. Le personnel concerné a reçu des informations quant au nouveau salaire déjà en janvier. Parmi les quelque 950 collaborateurs du service technique chez Swiss, plus de 400 obtiennent une augmentation de salaire sensible. «Pour SEV-GATA, il était primordial que ces augmentations salariales soient transparentes, compréhensibles et conformes aux modèles salariaux convenus afin d'éviter des décisions patronales arbitraires, précise Philipp Hadorn. Nous trouvons également important pour l'avenir que ces améliorations soient stipulées dans une convention. En ce moment, vu les sous-effectifs, nous avons le vent dans le dos pour améliorer les conditions d'engagement et de travail et nous devons en profiter. Cependant, l'aviation est volatile et le vent pourrait tourner».

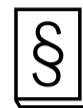


© SWISS INTERNATIONAL AIR LINES LTD.

Le manque de personnel a poussé Swiss à proposer des modèles salariaux plus attractifs.

ANGLE DROIT

Accidenté ou malade en vacances?



Service juridique du SEV
journal@sev-online.ch

Dans un article d'Angle droit paru en septembre 2022, nous évoquons quelques principes régissant les vacances. L'un des principes, évoqué brièvement, concernait les incapacités de travail et les vacances. Voici des informations complémentaires sur cette problématique courante et les gestes à adopter si vous vous trouvez dans une telle situation.

Les vacances sont le plus souvent planifiées bien à l'avance et il est souvent difficile, pour des raisons d'organisation, d'en modifier les dates. Or, les aléas de la vie ne permettent pas toujours aux travailleurs et travailleuses de profiter clairement de celles-ci. Par exemple, en cas de maladie ou d'accident qui surviendrait juste avant les vacances et se poursuivrait lors de celles-ci, ou encore, si une atteinte à la santé fait irruption durant le congé. La question est dès lors la suivante : Puis-je récupérer mes vacances planifiées en cas de maladie ou d'accident durant celles-ci et si oui, comment procéder ?

Selon la doctrine, le but des vacances accordées par l'employeur en vertu de l'art. 329a CO est de permettre au travailleur ou à la travailleuse de se reposer, se distraire et récupérer physiquement et psychologiquement. Une maladie ou un accident peuvent l'empêcher de bénéficier de ses vacances, ce qui signifie qu'un report des vacances doit être accordé par l'employeur-euse. Une interdiction générale du report des vacances en cas de maladie ou d'accident est abusive puisqu'il s'agit de définir chaque situation individuellement.

Pour déterminer dans quel cas le report des vacances doit être octroyé, il s'agit de déterminer au cas par cas selon deux critères objectifs : une certaine intensité ainsi qu'une certaine durée. L'atteinte à la santé doit être

assez intense pour ne pas permettre au travailleur ou à la travailleuse d'atteindre le but des vacances. L'atteinte doit également d'être d'une certaine durée, soit, plus de deux jours consécutifs. Il ne revient pas à l'employeur-euse de déterminer l'intensité de l'atteinte à la santé. Cette prérogative revient à un-e médecin. Par ailleurs, un certificat médical attestant d'une incapacité ne doit jamais fournir des détails sur l'atteinte à la santé. En effet, celui-ci doit simplement évoquer l'incapacité. Dès lors qu'il ne s'agit pas d'une incapacité de travail à proprement parler, le ou la médecin qui rédige le certificat doit préciser dans le certificat qu'il s'agit d'une incapacité de la personne à bénéficier de ses vacances.

Conformément à son devoir de fidélité (art. 321a CO), l'employé-e doit informer sans délai, c'est à dire sans attendre son retour de vacances, son employeur-euse de son incapacité à exercer son droit aux vacances. Bien entendu une situation médicale qui empêcherait la communication immédiate, comme une hospitalisation par exemple, peut justifier un retard dans l'information à l'employeur ou l'employeuse. Le travailleur ou la travailleuse doit, dans ce genre de situation, informer dès qu'il ou elle est en mesure de le faire. Une information tardive ou un certificat médical rétroactif peuvent être considérés comme un abus de droit et dans un tel cas, les vacances seraient considérées comme effectivement prises.

Il est recommandé d'informer par écrit, au moyen d'un e-mail le ou la supérieur-e direct-e ainsi que les Ressources Humaines de l'incapacité de profiter des vacances en justifiant via un certificat médical qui précise par écrit l'incapacité du travailleur ou de la travailleuse à bénéficier de ses vacances.

Si toutes ces étapes ont été correctement effectuées et que l'employeur-euse refuse le report des vacances, l'équipe juridique du SEV se tient à disposition pour vous venir en aide.

photo du président de section Südostschweiz Fabio Morandi.

Les thèmes suivants ont été discutés par la CoCentr : effectif des membres : (1188), recrutement, nouvelles des sections, comptes annuels 2022 et budget 2024. Les collègues qui prennent leur retraite sont automatiquement transférés à la PV. Il n'est pas nécessaire de demander au SEV de faire la mutation.

L'AD aura lieu le 15 mai 2023 à l'hôtel Bern. Nous recherchons trois délégués à la conférence CCT CFF Cargo ainsi qu'une personne pour la CG de la SF RPV. La RPV Zurich organisera la journée Clean qui se déroulera le 27 janvier 2024 à 9h30 au restaurant Goldau à Arth-Goldau.

Affaires syndicales : Pétition RBL - Le personnel CFF Cargo de la gare de triage de Limmattal s'inquiète fortement de l'évolution à RBL. Les conditions de travail y sont précaires et les mesures prises par l'entreprise sont clairement insuffisantes. L'absentéisme dû à la maladie est inquiétant et le risque d'accident est extrême.

Rapport de la commission de gestion : Les comptes ont été vérifiés et déclarés en ordre. La CG rédigera un rapport pour l'AD 2023 et recommandera à cette dernière d'accepter les comptes de la SF RPV. Des remerciements ont été adressés au caissier central ainsi qu'à la commission centrale pour le travail effectué

RPV

Délégués recherchés

Service de presse RPV. La commission centrale s'est réunie en séance ordinaire avec la commission de gestion (CG) le 3 février 2023 à Buchs SG. On est à la recherche de délégués à la conférence CCT CFF Cargo et d'une personne pour la CG de la SF RPV

La Cocentr a discuté de diverses newsletters, entre autres celles des CFF et de CFF Cargo ; Cargo Flash du 2 février 2023: CFF Cargo veut doubler le transport par rail. Quand il gèle et qu'il neige, on a besoin de beaucoup de sel en Suisse. Heureusement, il y a une grande production de sel dans le pays. Une visite aux salines suisses de Riburg (AG) montre combien le trafic par wagons complets de CFF Cargo est important pour l'approvisionnement du pays.

Un grand merci pour vos photos ! 37 collègues ont envoyé un total de 256 photos. Parmi celles-ci, quatre ont été retenues, dont la

TPG

Ultimatum lancé au 17 février

Yves Sancey Notre dernière édition revenait sur les atteintes aux droits syndicaux aux tpg à Genève suite à la grève d'octobre 2022 et le travestissement de la demande de négociations urgentes sur les conditions de travail à l'exploitation réduites à un groupe de travail qui s'enlise. Face à l'inaction de la direction vis-à-vis des revendications du personnel de la conduite, un courrier a été adressé le 18 janvier à la direction. Il exige d'elle des propositions sur quatre des revendications les plus urgentes dont 250 postes supplémentaires dans les roulements graphiques. Une date de réponse a été fixée au 17 février. « Une fois l'échéance de cet ultimatum dépassée, les réponses de la direction seront soumises aux membres lors d'une consultation. Si elles devaient être jugées insuffisantes, d'autres moyens pourraient alors être engagés pour obtenir des avancées sur les conditions de travail » avertit Aurélie Lelong, secrétaire syndicale SEV.

L'autre point de mécontentement aux tpg concerne l'indexation. C'est une des dernières entreprises de transport public à ne pas s'être prononcée sur l'indexation des salaires de 2023 sur le renchérissement de

2022. Une rencontre était prévue le 1er février pour discuter du taux d'indexation. La direction a annulé cette rencontre au dernier moment. Le Conseil d'administration de l'entreprise n'avait pas validé la modification de l'article du statut portant sur l'indexation et à laquelle s'opposaient toutes les organisations du personnel. « Le conseil d'administration semble plus à l'écoute du personnel que la direction puisqu'il n'a pour le moment pas validé le passage en force voulu par celle-ci, qui voulait faire fi de l'avis des syndicats. Il a besoin d'un temps supplémentaire de réflexion. Cela ne peut pas être considéré comme une victoire mais c'est un désaveu provisoire pour une direction un peu trop zélée dans son anti-syndicalisme », résume Aurélie Lelong. La séance a été reportée au 2 mars. Réuni en assemblée générale le 1er février, le personnel des tpg a voté à l'unanimité une résolution qui exige de la direction un engagement clair sur le principe de payer rétroactivement l'indexation au 1er janvier, quel que soit le résultat de la négociation. L'occasion pour la direction de montrer sa bonne foi et qu'elle ne joue pas la montre.

ZPV, COMMISSION CENTRALE

Recrutement efficace

Susanne Kratzer, ad. V. Bologna Nous avons atteint notre objectif de recrutement l'année passée. Nous en sommes fiers et profitons de remercier une nouvelle fois tous les membres actifs pour leur engagement. Nous constatons avec regret que, lors de l'élaboration des tableaux de service, toutes les minutes possibles ont été supprimées. Par ailleurs, différentes tâches se sont ajoutées, qui ne sont pas prises en compte dans le temps de service, telles que le contrôle des portes depuis le véhicule le plus éloigné sur les IC2000/IC2020, et elles ne sont absolument pas prises en considération lors de la planification. En plus, nous avons constaté d'autres irrégularités telles que la répartition des prestations ZK sur les trains trop longs et les doubles compositions. Tout ceci a des répercussions sur la ponctualité des trains. En résumé, le personnel est mécontent de la planification des tableaux de service. Il faut des améliorations!

Concernant la longueur insuffisante des quais, nous nous interrogeons pourquoi le personnel des locs peut saisir des données en rouge dans TIP2, alors que pour les agents de train souvent elles ne sont pas disponibles ou incorrectes. Cela doit bien être possible et améliorerait grandement la sécurité. Le système de planification des vacances FER-VAC a été mis hors service le 31.12. Le nouveau système devrait entrer en vigueur début avril.

Des irrégularités et problèmes surviennent de plus en plus souvent sur les lignes Genève-Bienne et Genève-Fribourg, de même que des personnes voyageant sans titre de

transport valable et des agressions envers les agent-e-s de train. Nous sommes d'accord que des contrôles renforcés sont absolument indispensables sur la première ligne citée. Toutefois, nous ne comprenons pas pourquoi ce n'est pas possible sur la deuxième ligne, en raison d'un manque de personnel. Nous vous rappelons qu'il est très important de faire des annonces ESQ. Les nouveaux BAR sont entrés en vigueur pour le personnel d'accompagnement des trains au changement d'horaire. Malheureusement, nous avons constaté que le système Sopre ne prend pas en compte correctement les tours avec orientation clientèle. Parfois, pour ces tours il manque le temps de trajet et celui pour les travaux accessoires. Cela sera corrigé avec la direction AC et rétribué rétroactivement. Nous savons que les agent-e-s de train ne sont pas d'accord que les nouveaux locaux de pause soient pourvus d'une caméra de surveillance. A certains endroits, de meilleures solutions se dessinent. Pour d'autres, nous luttons encore. De nombreux rapports ont été envoyés par les sections, le coordinateur RhB et les commissions. Ils sont primordiaux pour notre engagement, car ils reflètent les défis à relever.

Nous disons Arrivederci à Giorgio Tuti et lui souhaitons bonne chance et le meilleur pour le futur. Nous souhaitons la bienvenue à Matthias Hartwich, beaucoup de succès et d'inspiration! Beaucoup de choses doivent se restructurer au SEV et avons confiance en Matthias pour y parvenir grâce à son attitude positive.

INITIATIVE

Initiative BNS stoppée: explications

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Le Comité de l'USS suspend l'initiative populaire « Renforcer l'AVS grâce aux bénéficiaires de la Banque nationale (initiative sur la BNS) ». Président du SEV, Matthias Hartwich commente cette décision.

Malgré le fait que le comité d'initiative a déjà récolté 70 000 signatures, le 1er février, le comité de l'USS a décidé d'interrompre la récolte des signatures en faveur de l'initiative populaire sur la BNS. « Tout d'abord, il est important de remercier tous les membres qui ont signé cette initiative, toutes les sections et sous-fédérations pour les actions organisées pour la récolte des paraphes », insiste Matthias Hartwich.

Afin d'arriver à son quota, le SEV avait glissé la feuille de signatures dans l'envoi de la carte membres 2023 dont la production a dû être faite avant la décision du comité de l'USS. « Le timing n'est pas idéal, mais il n'était pas possible de faire autrement », poursuit Matthias Hartwich.

Une décision pas aisée à prendre

La décision de stopper la récolte des signatures pour l'initiative « Renforcer l'AVS grâce aux bénéficiaires de la Banque nationale » n'a été facile à prendre pour personne. « Au sein de l'Union syndicale suisse et du comité d'initiative, on a tiré des enseignements des pertes record enregistrées par la BNS en 2022. Selon son bilan provisoire, la perte s'élève à quelque 132 milliards. L'USS et le SEV constatent qu'il est dès lors nettement plus difficile de



© MANU FRIEDERICH

faire passer le message de l'initiative auprès de la population et donc de récolter des signatures », relève Matthias Hartwich.

L'USS relève qu'en raison du rapide tournant pris par les taux d'intérêt, du nouveau contexte inflationniste et de l'offensive menée contre les rentes du 2e pilier, de nouvelles questions et de nouveaux défis se posent en matière de prévoyance vieillesse. « Cela signifie que nous devons fixer d'autres priorités et nous devons faire des choix dans l'utilisation des ressources. Ainsi, nous maintenons la volonté de nous concentrer sur notre initiative pour une 13e rente AVS. La question de la répartition juste des excédents de la BNS reviendra assurément à l'ordre du jour. Et nous restons d'avis que ces excédents soient attribués à l'AVS. Cette année, nous allons sans doute devoir mettre notre énergie dans un référendum contre la ré-

forme du 2e pilier. »

Il faut rappeler que l'Union patronale suisse et les syndicats avaient trouvé un accord pour réformer le 2e pilier. « Mais ce compromis a été dénaturé par la majorité de droite des Chambres fédérales qui, à moins d'un changement de cap de dernière minute, nous devons lancer le référendum contre cette réforme », précise encore Matthias Hartwich.

Au moment de conclure, Matthias tient à remercier encore les militant-e-s qui se sont engagé-e-s pour « Renforcer l'AVS grâce aux bénéficiaires de la Banque nationale (initiative sur la BNS) »: « Nous avons besoin de ce même engagement pour le référendum sur le 2e pilier et lors de la campagne sur la 13e rente AVS. Tels sont nos deux priorités dans la prévoyance sociale ces prochains mois et ces prochaines années. »



ÉLECTIONS COMPLÉMENTAIRES COPE CFF / CFF CARGO

Annonce-toi jusqu'au 9 mars

SEV Il y a des élections complémentaires pour les sièges suivants au sein des CoPe CFF et CFF Cargo. Ils sont à repourvoir pour le 1.7.2023.

- **CoPe Division Marché Voyageurs(1 siège).**

- **CoPe Surface Marché Voyageurs:** Marché VS/VGB: circonscription électorale Zurich ouest(2).

- **CoPe Surface Production Voyageurs:** Conduite des trains: circonscription électorale ouest (1 siège); UHR les centre d'entretien: Bellinzona (1 siège); Support: Bellinzona & Pollegio (1 siège); KBC: centre (1 siège).

- **CoPe Division Infrastructure:** Projets d'aménagement et de renouvellement I-AEP (1 siège).

- **CoPe Surface Infrastructure:** Design du réseau, installations et, technologie (NAT): Circonscription électorale I-NAT sans I-NAT-TC (1 siège); Projets d'aménagement et de renouvellement

I-AEP (1 siège); Horaire et Exploitation (FUB): Support: I-FUB-GST, -ESC, -KOP, -PLA, -INT-ELZI et -INT-EOPN (1 siège); Conduite de l'exploitation Région Sud (1 siège); Intervention Surface Sud(1 siège); Disponibilité et entretien Région Centre (VU): (1 siège); Surveillance (1 siège); Achats, Supply Chain et production(ESP): I-ESP-BSI (3); I-ESP sans I-ESP-BSI (1).

- **CoPe Surface Immobilier / Facility Management:** Centre (1 siège)

- **CoPe Surface CFF Cargo:** Aarepark (2 sièges); Ouest (1); AM (1).

Qui peut être candidat?

Pour pouvoir poser sa candidature, il faut travailler dans une circonscription électorale concernée et être soumis à la CCT CFF / CFF Cargo, avoir un contrat de travail de durée illimitée et avoir terminé le

temps d'essai, et enfin travailler au minimum à 50%.

Comment être candidat?

Le règlement électoral prévoit que les membres des syndicats bénéficient d'une procédure simplifiée: ils n'ont pas besoin de récolter des signatures s'ils sont proposés par le SEV. C'est pourquoi les membres SEV intéressés peuvent s'annoncer rapidement, **mais au plus tard le 9 mars** auprès de la présidence de leur sous-fédération ou auprès du secrétaire syndical SEV responsable de la division concernée :

- **Trafic voyageurs:** Jürg Hurni, juerg.hurni@sev-online.ch

- **Immobilier et Unités centrales:** Patrick Kummer, patrick.kummer@sev-online.ch

- **Infrastructure:** Urs Huber, urs.huber@sev-online.ch

- **Cargo:** Philipp Hadorn, philipp.hadorn@sev-online.ch

SOUS-FÉDÉRATION PV

FVP – conserver l'AG dès 2024

Comité central SEV-PV En 2022, l'Union des transports publics (UTP) et les partenaires sociaux – le SEV en chef de file – ont signé la nouvelle convention sur les facilités de transport du personnel (FVP). Signée en mai, cette convention est entrée en vigueur rétroactivement au 01.01.2022.

Pour nous les pensionné-e-s, les effets se feront sentir pour la première fois au 1er janvier 2024. C'est à ce moment qu'entrera en vigueur le nouveau droit à l'AG. Cela veut dire concrètement que tous les pensionnés et pensionnées qui seront en possession d'un AG FVP en décembre 2023 pourront continuer à l'acquiescer avec un rabais de 50%. Il est impor-

tant de noter qu'à l'avenir, l'AG devra être renouvelé chaque année sans interruption pour conserver ce droit acquis.

Il va de soi que les pensionné-e-s qui n'ont pas encore d'abonnement général peuvent profiter du même rabais s'ils en achètent un au plus tard à mi-décembre 2023. Important : le premier jour de validité doit se situer encore en 2023 !

Nous invitons tous les collègues qui éprouvent du plaisir à voyager à réfléchir si un tel achat vaudrait la peine : il coûte 1440 fr. en 2ème classe et 2420 fr. en 1ère classe. Notez encore qu'au 1.1.2026 le rabais sur les cartes journalières FVP sera ramené de 50% à 35%.

Genève et au Valais en février ou sur demande. Pour toute information: bruno.ryf@sev-ts.ch

Sections

11.03.

Bau Arc Jurassien

Assemblée générale du 11 mars 2023 à 10h00 à La Chaux-de-Fonds au restaurant du Grand-Pont, av. Léopold-Robert 118, 2300 La Chaux-de-Fonds, dernier délai d'inscription auprès du secrétaire le 6 mars 2023, Daniel Hauri: sevbauaj@bluewin.ch

16.03

Alliance Romandie Léman

L'assemblée des membres aura lieu le 16 mars à 14h l'Espace Dickens, Avenue Dickens 4, 1006 Lausanne.

17.03

TS Romandie

Notre assemblée générale des membres se tiendra à Yverdon-les-Bains le vendredi 17 mars dès 18h au restaurant Le Tempo, l'invitation et l'ordre du jour suivront.

D'autres journées locales seront organisées à

23.03.

PV Fribourg

Nous avons le plaisir de vous convier à l'AG de printemps de notre section qui aura lieu le jeudi 23 mars 2023 à Grolley, à l'Auberge de la Gare, à 10h15. L'ordre du jour sera distribué sur place. Les diplômes d'honneur et les distinctions seront remis aux jubilaires. Nous aurons le plaisir d'accueillir Matthias Hartwich, notre nouveau président SEV. L'assemblée sera suivie d'un repas auquel vous êtes convié avec votre conjoint/e, la caisse de section prenant en charge les repas, les eaux minérales et le café. Le vin et les autres boissons sont à régler directement au personnel de service. Nous vous conseillons de vous désinfecter les mains à l'arrivée sur place. Le menu est composé d'une salade de saison, sauté de veau aux délices des sous-bois, pommes mousseline et légumes, et d'une salade de fruits. Veuillez annoncer votre participation, avec votre conjointe/conjoint/partenaire, en précisant les noms et prénoms au secrétaire : Jean-Louis Scherz, soit par e-mail : jlscherz@bluewin.ch ou SMS ou tél au no 079 252 02 51

Dernier délai : lundi 13 mars 2023, 12h00.

Agenda 2/23

PUBLICITÉ

IMPÔTS 2022

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

Lieux - dates - tarifs - rendez-vous sur demande

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

RETRAITÉ-E-S TL, MÉTRO, LEB, VILLE DE LAUSANNE

La section se porte bien



Cécile Vitor et le comité de la section : à droite en bleu le président Daniel Jeanguenin, la caissière Dora Noirat, Danièle Ruchonnet secrétaire adjointe, Giora Reguev, nouveau membre, Raoul Menoud, secrétaire.

Pour le comité, Danièle Ruchonnet Mardi 31 janvier 2023 s'est déroulée au café de la Treille à Prilly notre assemblée statutaire. Notre président Daniel Jeanguenin ouvre la séance à 10h15. L'ordre du jour est accepté. Un moment de silence est demandé en mémoire des personnes décédées et nommées. Il annonce les démissions et les admissions, puis le président nous lit son rapport, suivi de celui de la caissière.

Les comptes se portent bien et sont approuvés à l'unanimité après lecture du rapport de la commission de gestion. Le président est réélu à la majorité ainsi que le

comité avec un nouveau membre qui est élu en la personne de Giora Reguev pour compléter le comité, suite à la démission de Bernard Romanens qui a démissionné ne souhaitant pas renouveler son mandat au sein du comité après de vifs remerciements.

Les dates et les lieux des sorties sont dévoilées. Les jubilaires sont fêtés. Le président clôt la séance à 10h55 et nous passons tous à l'apéritif, suivi du repas avec 51 convives. Nous remercions le SEV pour sa présence en la personne de Cécile Vitor, ce fut une journée joyeuse et chaleureuse, rendez-vous le 23 mai pour notre sortie poisson.

DÉCÈS

Birrer Louis; 1930; chef de train, Romanshorn, PV Biel-Bienne.

Bischoff Yvonne; 1931; veuve de Fritz, Bern, PV Valais.

Bovey Gilbert; 1966; administration, St-Maurice, AS Ouest.

Bozzio Richard; 1940; secrétaire, Lausanne, PV Vaud.

Collet Frédéric; 1929; suppl chef d'usine, Evionnaz, PV Valais.

Dunand Georges; 1929; chef de train, Payerne, PV Fribourg.

Gagliardi Pia; 1941; veuve de Felix, Lausanne, PV Vaud.

Gentizon Denise; 1938; veuve de Georges, Lausanne, PV Vaud.

Golay Marthe; 1925; veuve de Robert, Morges, PV Vaud.

Jordan Marguerite; 1931; St-Maurice, PV Valais.

Markwalder Jean-Pierre; 1949; mécanicien, Marly, PV Fribourg.

Meyer Anna; 1929; veuve de Jakob, Bienne, PV Biel-Bienne.

Perroulaz Jean; 1930; chef de manoeuvre, Le Mont-sur-Lausanne, PV Vaud.

Ray Marcelle; 1935; veuve de Roger, Grandson, PV Vaud.

Riva Hedwig; 1934; veuve d'Olivier, Bevaix, PV Neuchâtel.

Stähli Georges; 1949; mécanicien cat. B, Bienne, PV Biel-Bienne.

Stauffer Monique; 1935; veuve d'Alfred, Lausanne, PV Vaud.

Schmid Bruno; 1926; Naters, PV Valais.

Schwery Ursula; 1954; veuve d'Hugo, Naters, PV Valais.

Stämpfli Furer Marie; 1937; veuve de Jakob, Schüpfen, PV Biel-Bienne.

Theoduloz Henri; 1942, St-Maurice, PV Valais.

Venezz Franz; 1931; monteur de voies, Viège, PV Valais.

IMPRESSUM

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

Tirage: 8 943 ex. (total 33 832 ex.), certifié REMP au 6 octobre 2022

Editeur: SEV, www.sev-online.ch

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

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

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

annuel pour non-membres: CHF 40.–.

Annonces: Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Laubisrüti 44, 8712 Stäfa; SEVZeitung@fachmedien.ch, 044 928 56 11, www.fachmedien.ch

Pré-presses: CH Regionalmedien AG, www.chmediafachmedien.ch

Imprimerie: CH Media Print AG, www.chmediaprint.ch

Le prochain journal paraîtra le 10 mars 2023.

Le délai pour les annonces est fixé au lundi 27 février 2023 à midi, celui de l'agenda au mardi 28 février à midi.

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Serons-nous encore utiles ?



Michael Spahr
michael.spahr@
sev-online.ch

L'apprentissage automatique – que l'on appelle aussi «intelligence artificielle» (IA) – fait fureur en ce moment. Des ordinateurs sont nourris de quantités astronomiques de données et apprennent à exécuter certaines tâches de manière autonome. Cette technique n'est en soi pas nouvelle mais elle s'est radicalement développée. Qu'est-ce que cela signifie pour nous ? Voici une interview expérimentale avec le programme d'IA «ChatGPT» qui peut écrire tout un roman en réponse à une simple demande.

Grâce aux générateurs d'images tels que Midjourney ou Dall-E-2, à partir de quelques mots il est possible de créer de magnifiques photos, illustrations et graphiques. Mais de quoi est capable l'IA dans le domaine des transports publics ?

ChatGPT : Il y a beaucoup d'exemples où l'IA est utilisée :

1. Commande des véhicules : des bus et des trains qui se conduisent tout seuls sont équipés de systèmes

d'IA afin d'améliorer la sécurité et l'efficacité du trafic.

2. Gestion du trafic : des systèmes d'IA sont utilisés pour analyser les flux du trafic et faire des prévisions concernant les volumes de transport, afin d'optimiser la gestion et d'éviter les encombrements.

3. Service voyageurs : des chatbots et assistants linguistiques basés sur des technologies d'IA aident les voyageurs à planifier leurs voyages et à trouver des informations.

4. Entretien et maintenance : des systèmes d'IA servent à optimiser l'entretien et la maintenance de l'infrastructure ferroviaire et des équipements par une analyse des données issues de capteurs ou d'autres sources.

5. Sécurité : des systèmes d'IA améliorent la sécurité dans les transports publics en reconnaissant et signalant les dangers potentiels, et permettent de protéger les voyageurs via les technologies de surveillance.

Tout ceci a l'air passionnant mais aussi un peu inquiétant. Est-ce que l'IA va contribuer à la destruction des postes de travail ou plutôt améliorer les conditions de travail ?



IMAGES GÉNÉRÉES PAR DALL-E-2

ChatGPT : Il existe différents points de vue au sujet de l'influence de l'IA sur les places de travail et les conditions d'engagement. Certains experts pensent que l'IA conduira à l'automatisation de certaines tâches et processus, ce qui aura pour conséquence l'inutilité de certains postes de travail. D'autres croient que l'IA peut améliorer les conditions d'engagement et augmenter la productivité en prenant en charge des tâches qui sont monotones, dangereuses ou pénibles pour l'homme. Il est vraisemblable que l'IA provoque aussi bien la destruction de postes de travail comme l'améliora-

tion des conditions, selon les secteurs et les proportions dans lesquels elle est utilisée. Il est important de mettre en place des règles et des mesures pour garantir que les répercussions de l'IA sur les places et les conditions de travail soient aussi positives que possible pour les salarié-e-s et que ceux-ci soient soutenus. Pour cela il faut aussi promouvoir la formation continue et la reconversion professionnelle, afin de préparer les travailleuses et travailleurs aux changements dans leur environnement professionnel et de développer leurs compétences.

Il semble que nous allions au-devant de grands changements. Alors est-ce une bonne idée d'adhérer à un syndicat, peut-être justement à cause de l'essor de l'intelligence artificielle ?

ChatGPT : Cela peut être une bonne chose de te syndiquer pour te protéger des répercussions de l'IA sur les places et les conditions de travail. Un syndicat peut t'aider à défendre tes intérêts vis-à-vis de ton employeur et, cas échéant, aussi face aux autorités politiques. Voici les avantages proposés par ton syndicat :

1. Position forte dans les négociations : un syndicat a le pouvoir d'améliorer les conditions de travail et les salaires de ses membres par ses négociations avec les employeurs.

2. Protection juridique : un syndicat peut t'aider à faire valoir tes droits vis-à-vis de ton employeur au cas où tu as le sentiment d'avoir été traité de manière injuste.

3. Sécurité de l'emploi : un syndicat pour intervenir pour le maintien des postes de travail lorsque l'IA est utilisée pour l'automatisation de certaines tâches.

4. Formation et formation continue : un syndicat peut soutenir ses membres en organisant des cours de formation de base ou continue, afin de les préparer aux changements dans le monde du travail et de maintenir, voire améliorer leurs compétences.

Et quand prendras-tu complètement le contrôle sur nous ?

ChatGPT : Je vous prie de m'excuser... le serveur est actuellement surchargé... je ne peux malheureusement pas vous répondre... chargé... je ne peux malheureusement pas vous répondre...



Ô TEMPS ! SUSPENDS TON VOL

Magali Girardin

Si cet hiver nous gâte avec ses basses températures, comme au Canada et à la Brévine fin janvier, le début du mois de février 2012 avait également fait des siennes avec la vague de froid la plus importante depuis 27 ans.

La bise tempétueuse (vent froid et sec du Nord, Nord-Est) associé aux températures sibériennes avait transformé les berges du lac Léman en un show glacé, comme ici à Versoix. Un spectacle beau et inquiétant qui nous rappelle, si besoin était, que

face aux éléments et à une nature contrariée, nous ne sommes finalement pas grand-chose. Une pensée pour tous les collègues qui travaillent dehors, été de canicule comme hiver sibérien. D'autres photos sur www.magaligirardin.com

?

QUIZ

Es-tu incollable?

1. Un nettoyeur de wagons des CFF a attaqué en justice avec succès son licenciement immédiat avec l'aide du SEV. Pour lui, cela signifie...

- Indemnisation de huit mois de salaire, pas de réintégration, pas de droit à Valida.
- Indemnisation de huit mois de salaire, engagement temporaire, droit partiel à Valida.
- Indemnisation de huit mois de salaire, réembauche, préretraite avec Valida.

2. Quelle aide Covid le Conseil fédéral ne veut-il pas accorder aux CFF ?

- Indemnisation des pertes Covid également pour le trafic grandes lignes.
- Allègement par une baisse temporaire du prix des sillons en trafic régional.
- Décharge par une baisse temporaire du prix des sillons en trafic grandes lignes..

3. Que demande le SEV dans la consultation sur le trafic par wagons complets isolés en plus des deux variantes du Conseil fédéral ?

- Indemnités pour les exploitants du trafic par wagons complets isolés
- Un objectif mesurable pour le transfert sur le rail du trafic marchandises transalpin.
- Un objectif mesurable pour le transfert modal dans le trafic de marchandises intérieur, d'exportation et d'importation.

4. Que fait Swiss pour remédier à la pénurie de personnel technique ?

- Env.400 des près de 950 collaborateurs techniques au sol reçoivent une prime en plus.
- De nouveaux modèles salariaux permettent d'offrir des salaires plus conformes au marché grâce à des salaires de départ plus élevé.
- Les salaires évoluent désormais de manière indirectement proportionnelle à l'âge.

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 28 février 2023**.

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

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

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

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

Solution du quiz N°1/2023: b / c / a / a

C'est **Katja Schmid** de St. Gall, membre de la section **VPT Thurbo**, qui remporte des **bons d'achats de livres d'une valeur de 40 fr.**

SUR LES TRACES DE...

Bruno Ryf, assistant-clientèle gare et militant infatigable



Le 15 juin 2016, Bruno Ryf (au milieu devant) enterre RailFit 20/30.

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Cela faisait un moment qu'on voulait dresser son portrait, mais il préférait attendre. Bruno Ryf, c'est un infatigable battant. Un syndicaliste convaincu qui a donné énormément pour le SEV, mais aussi pour les CFF. Fin avril, le président de TS Romandie prendra une pré-retraite bien méritée. Il évoque sans détours son travail actuel, son engagement syndical et quelques pistes pour améliorer le travail militant.

Chaque fois que je vois Bruno, je repense inévitablement à la remise des 3000 signatures contre le projet RailFit 20/30. Bruno Ryf, alors vice-président de TS Romandie, c'est l'un des visages de cette opposition à un programme de démantèlement où 900 postes devaient passer à la trappe.

Alors, en ce mardi 7 février à Neuchâtel, lorsqu'on se voit pour dresser son portrait, Bruno, lui aussi, se remémore ce 15 juin 2016, jour où il porte symboliquement le cercueil estampillé RailFit devant le siège des CFF au Wankdorf avec trois autres militants du SEV. «C'est sans doute un de mes meilleurs souvenirs comme militant. Nous avons mis le paquet pour récolter des signatures et nous avons mis en

place une remise qui avait choqué certaines personnes parce que le symbole du cercueil n'était pas de leur goût. Pourtant, ce symbole était très fort et pertinent. Les CFF voulaient enterrer le service public que nous, cheminots et cheminotes, défendions. Dès lors, le message était clair: votre projet RailFit est mort et nous l'enterrons volontiers.»

La révélation à 8 ans

Son discours de l'époque, est toujours d'actualité: «Monsieur le directeur, mesdames, messieurs du conseil d'administration, chers membres, très chères collègues ou plutôt trop chers collègues. Ce n'est pas péjoratif, c'est le reflet d'une société à but lucratif. Aujourd'hui, des personnes œuvrent pour la mobilité. Demain, la technologie les remplacera (...). Là où notre compagnie impose des économies, la concurrence étoffe ses rangs. Laissez-nous deviner qui aura le meilleur taux de satisfaction?»

Cette défense des travailleurs et travailleuses, Bruno la vit depuis son plus jeunes âge. Fils d'ouvrier et ouvrier, il arrive de Granges (SO) avec ses parents à Neuchâtel à l'âge de deux ans: «Pas facile d'être un Suisse allemand en Romandie», rigole-t-il. Une anecdote de son enfance fuse au moment de chercher l'origine de cette fibre syndicale. «Quand j'avais huit ans, nous sommes allés visiter une entreprise qui

venait de licencier une centaine de personnes parce qu'elle avait fait l'acquisition de machines qui les remplaceraient. J'ai naïvement demandé ce que devenaient les employé-e-s? Le directeur de l'usine était gêné...»

De peintre en bâtiment à assistant-clientèle gare

Quelques années plus tard, Bruno devient peintre en bâtiment, secteur dans lequel il travaille dix ans, avant d'arriver aux CFF et au SEV en 1986. D'abord au service des bagages et du nettoyage, la réorganisation opérée par les CFF en 2004 fait de lui un allrounder chez Services, puis un assistant-clientèle gare dès 2018. «J'aime ce travail parce que j'aide notamment les personnes à mobilité réduite. Parfois, je les accompagne même durant un trajet. On discute, on crée des liens. J'aime ce contact et j'apprécie de côtoyer des personnes qui ont cette force, cette combativité...»

Une retraite bien méritée grâce à Priora

Même s'il aime son job, il se réjouit de partir en pré-retraite à la fin du mois d'avril, à 62 ans, car il peut bénéficier du modèle d'avenir «Priora». «On peut le dire, ces modèles d'avenir négociés lors de la CCT 2015 sont un immense succès du SEV. Je vais bénéficier d'une rente-

pont de trois ans avant mon départ officiel à la retraite, en mars 2026.» Un départ en pré-retraite qui ne sera pas encore la fin de son mandat de président de TS Romandie, poste qu'il quittera en 2024 après huit ans de présidence. Il porte un regard sur sa section. «Il faut être honnête. On a fusionné des petites sections pour en faire une grande, mais cela constitue un défi pour réussir à être partout. On a perdu en proximité. Par ailleurs, nous nous occupons de branches très diverses ce qui rend le travail militant parfois compliqué. Heureusement, grâce à l'excellente connaissance des dossiers du secrétaire syndical SEV René Zürcher, nous savons où aller chercher les conseils et chez qui aiguiller nos membres, lorsque mon comité et moi en avons besoin.»

Parmi les priorités de sa section, il sait que Genève est un lieu absolument essentiel où le SEV se doit d'être encore plus présent. Il faut maintenant en définir les modalités pour y parvenir.

À l'heure où l'on se quitte, une dernière question des plus banales: alors à la retraite tu fais quoi? «Bah, un peu tout ce que je n'ai pas eu le temps de faire jusqu'à maintenant. Je dois aussi régler certains dossiers et profiter de la vie. J'ai bossé 37 ans aux CFF; j'espère avoir une retraite aussi longue.»

C'est tout ce qu'on peut te souhaiter.

DÉFORMATION PROFESSIONNELLE

Bertschy

