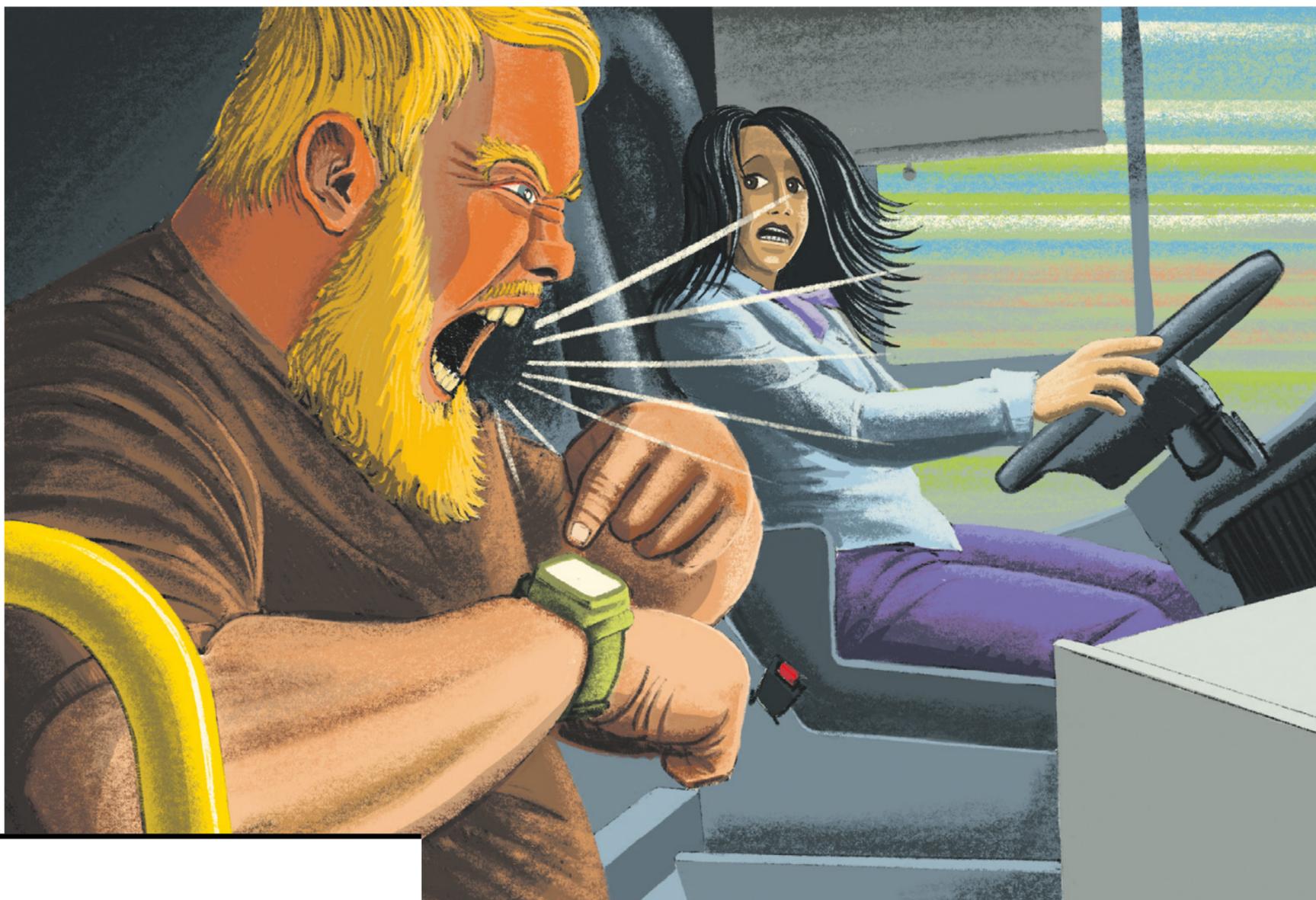




SEV N° 8

Le journal du Syndicat du personnel des transports



INSÉCURITÉ

Une agression c'est toujours une de trop

Édito de Valérie Boillat,
vice-présidente SEV

▶ p. 2

Un contrôleur giflé dans un train. Une conductrice de bus que l'on traite de connoise parce qu'une cliente se plaint qu'elle va rater sa correspondance avec le retard pris sur la route encombrée. Une assistante clientèle qui doit mettre à l'abri des usager-es terrorisés par une bande de jeunes fêtards qui se battent au couteau... Ces derniers mois, de plus en plus de nos collègues de la ZPV, LPV, AS et VPT sont confrontés à des menaces et des agressions verbales et parfois physiques. La droite autoritaire n'a pas le monopole sur la question de la sécurité. Il est légitime que nos collègues refusent d'aller travailler la peur au ventre. La réponse à cette insécurité, pour les usager-es aussi, passe en grande partie par des moyens supplémentaires pour assurer une meilleure présence dans les trains, les bus et les gares.

Cette insécurité se lit dans les chiffres. Rien qu'au premier trimestre 2024, 400 voies de fait ont été signalées par le personnel aux CFF (cf. notre dernier numéro). Dans les statistiques criminelles de 2023, près de 700 délits poursuivis d'office conformément à l'article 285 du Code pénal ont été enregistrés dans les transports publics (TP), aux arrêts ou dans les gares. Ce n'est que la partie visible de l'iceberg des agressions. Ça suffit.

Une agression est une agression de trop. Le droit de travailler en sécurité sans devoir à penser à son intégrité physique ou psychique ou à sa santé est un droit inaliénable. C'est un besoin fondamental de tout être humain qui est au cœur des luttes syndicales depuis le 19^e siècle.

Aujourd'hui, la loi sur le travail, la loi sur la durée du travail (Ltr et LDT), le CO et les CCT imposent aux employeurs de prévoir des me-

sures pour la protection de l'intégrité personnelle des collègues. Ils ont aussi le devoir de mettre en place des mesures de lutte contre la discrimination, le mobbing et le harcèlement sexuel.

Les entreprises ont signé en 2000 la Charte d'engagement pour une meilleure sécurité dans les TP. Il est temps de la remettre à jour.

Dans le combat pour une meilleure protection de la santé et de la sécurité, la connaissance et le savoir-faire du personnel pour agir sur le terrain sont fondamentaux. Nos collègues sont bien souvent les plus à même de proposer des solutions pour un meilleur confort et une plus grande sûreté dans la conduite.

Face au sentiment de peur, de repli sur soi, de résignation et d'impuissance, il y a un puissant antidote : le syndicat qui crée du lien et des solidarités. Il se bat avec vous pour vos droits et votre sécurité.

Politique néfaste

La concurrence et la libéralisation ont fait beaucoup de dégâts dans l'UE

3

Manque de vision

Sous-effectif: thème de la réunion B100 ainsi que des AD BAU et AS

4 et 5

CCT TPN - NStCM

Un résultat de négociation satisfaisant est actuellement en consultation

7

Manifestation 21 septembre

Le 21 septembre 2024, les syndicats descendront dans la rue à Berne pour réclamer des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail. Le SEV participe solidairement à la manifestation. Il demande plus de sécurité pour le personnel des transports publics et l'abandon des mesures d'économie dans le trafic voyageurs régional. Notez la date !

Liberté syndicale

La Confédération syndicale internationale (CSI) a publié le nouvel indice de liberté syndicale et de protection des droits du travail lors de la conférence de l'Organisation internationale du travail (OIT) à Genève. Le résultat de la Suisse est mauvais, sa note a baissé. La raison principale de cette rétrogradation est la protection insuffisante contre les licenciements abusifs et antisyndicaux depuis des années. La Suisse ne respecte pas ses engagements internationaux et permet que des salarié·es qui s'engagent pour leurs collègues soient sanctionné·es arbitrairement et perdent leur emploi. L'USS demande au Conseil fédéral d'agir rapidement.

Droit au congé prénatal

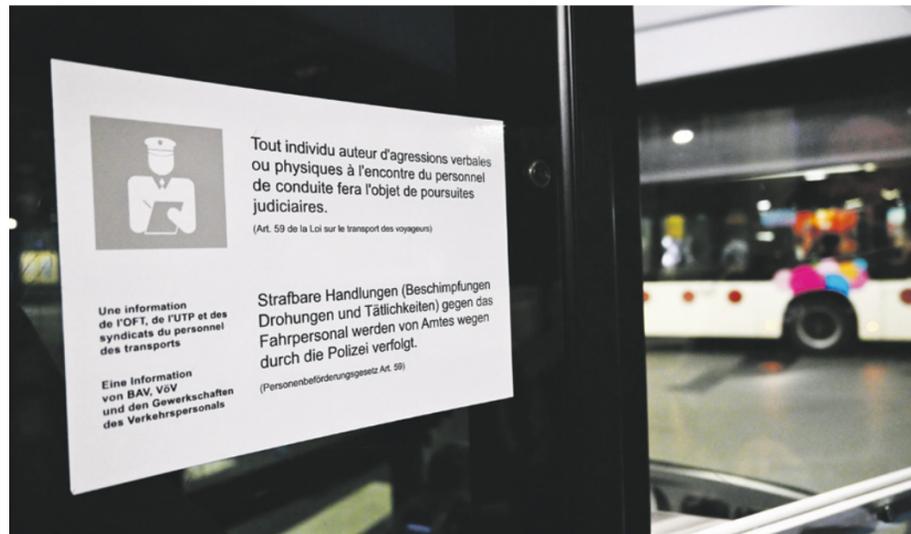
Genève · Dans le sillage du 14 juin 2024, les syndicats SSP, SIT, SEV, le Cartel intersyndical de la fonction publique et le Collectif de la Grève féministe ont remis la pétition « Pour le droit à un congé prénatal dans les secteurs publics et subventionnés » adressée au Conseil d'Etat et au Grand Conseil genevois. La pétition a récolté plus de 1800 signatures.

No stress ?

Le 29 mai, le Conseil national a rejeté une initiative parlementaire qui demandait une reconnaissance plus simple du stress et d'autres maladies comme maladies professionnelles. La majorité bourgeoise du Parlement n'a manifesté aucun intérêt à faire payer les coûts de la santé à ceux qui en sont responsables. Les victimes sont les salarié·es concernés, qui risquent de rencontrer des problèmes financiers en plus des problèmes de santé. Selon l'Office fédéral de la statistique, près d'un quart des salarié·es se sentent stressé·es au travail la plupart du temps ou toujours.

VIOLENCE DANS LES TP

Agression verbale ou physique ? Annoncez-la.



Dans la plupart des bus, un autocollant rappelle que toute agression, verbale ou physique, à l'encontre du personnel de conduite sera poursuivie.

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Alors que les agressions, verbales ou physiques, envers le personnel des transports publics restent encore bien trop nombreuses, il est temps de rappeler que, depuis 2010, la loi prévoit la poursuite d'office lors d'infractions prévues par le Code pénal. Syndicats, entreprises, policiers et juges d'instruction doivent remettre la sécurité du personnel des transports publics au centre. Le point avec Gilbert D'Alessandro, président central de la VPT du SEV.

Es-tu préoccupé par la violence que subissent nos collègues dans les bus, les trams, les trains et au guichet notamment ?

Gilbert D'Alessandro : Tout à fait. Une agression est une agression de trop. C'est un principe de base que nous nous devons d'avoir une tolérance zéro en la matière. Être atteint dans son intégrité est souvent traumatisant. Il ne faut surtout pas banaliser une agression. La violence, qu'elle ait lieu dans le cadre d'une entreprise de transport concessionnée (ETC) ou aux CFF, est la même

Violence verbale ou physique, agression, incivilité, intimidation, crachats, insultes, les formes sont multiples...

C'est vrai, et nous pouvons rajouter des formes plus sournoises comme les rappels incessants au respect de l'horaire qui, répétés durant toute la journée, sont une forme de violence.

Autre exemple, les travaux. Les entreprises devraient prendre encore plus de mesures en amont pour repérer avec les chauffeurs les lieux critiques qui vont créer des tensions si la route est rétrécie ou que des problèmes de croisement ou de priorité se posent.

As-tu des exemples concrets de mesures prises pour éviter ces sources de violence ?

À Fribourg, il y a une relativement bonne communication et coordination en amont entre la Ville et les chauffeurs pour anticiper ce genre de problèmes. Aux TPF, ils anticipent aussi des week-ends plus chargés dans les bus en mettant davantage de Securitas à disposition.

Aux tl, dans les services nocturnes (bus pyjama) du week-end, des agents de sécurité sont présents dans chaque bus. Cela coûte à l'entreprise, mais c'est très apprécié par les collègues. Il y a donc des bonnes pratiques, mais elles ne sont malheureusement pas toujours uniformes dans toutes les ETC et tous les cantons.

Mais est-ce suffisant ?

Non, bien sûr. En semaine également, à partir d'une certaine heure, les contrôleurs de train ou de bus devraient être accompagné·es par la police ferroviaire. Cet accompagnement a un coût, bien sûr, mais ne pas le faire aussi. Les entreprises devraient se doter, comme les Securitrans aux CFF, d'un personnel de sécurité formé par elles qui connaît le métier particulier du transport.

Un·e collègue se fait insulter durant son service, que faire ?

Il faut avertir immédiatement son entreprise (voir l'encadré). Toutes les ETC doivent avoir un document - un formulaire interne à signer - où on peut annoncer ce genre de chose. Celui des tpf est particulièrement bien fait et pourrait inspirer bien d'autres ETC. Il faut le faire à tous les coups. Même pour quelque chose qui peut paraître relativement banal. Il faut ensuite appeler son supérieur dans les 24 heures. Il peut demander que l'on sorte la cassette si le véhicule était filmé. L'entreprise va ensuite vous convoquer pour comprendre ce qui s'est passé. À la fin, c'est vous qui décidez si vous déposez une plainte ou pas. Si vous cochez la case « Je désire que l'entreprise dénonce l'infraction à l'autorité compétente en vertu de l'art. 59a de la loi fédérale sur le transport de voyageurs (LTV) », alors l'entreprise prend le relais et c'est poursuivi d'office. Certaines entreprises pensent néanmoins que c'est à elle de décider. Ce n'est pas le cas. On peut décider aussi de s'arrêter là. Cela a néanmoins permis de signaler l'incident. Sans trace, les agressions restent invisibles. Il faut les annoncer !

D'où vient cet article 59LTV ?

Il est issu d'une longue bataille syndicale portée par les conducteurs de SEV eux-mêmes, notamment Johan Pain, et un long travail parlementaire porté par le fribourgeois Erwin Jutzet. L'article 59LTV le dit clairement depuis 2007 : « les infractions prévues par le code pénal sont poursuivies d'office lorsqu'elles sont commises contre les personnes dans l'exercice de leurs fonctions pour les employés des entreprises qui disposent d'une concession ou d'une autorisation », ou un sous-traitant. Ce principe de poursuite d'office est aussi reconnu à l'article 88 de la Loi sur les chemins de fer (LCdF) pour les employé·es d'entreprises ferroviaires concessionnaires. Avant, nos collègues devaient porter eux-mêmes la procédure et c'était très lourd en plus de l'agression.

Et en cas d'agression physique, que faire ?

Dans ce cas, il faut faire la même chose que pour une agression verbale, mais l'infraction sera de toute façon poursuivie d'office une fois

qu'elle a été signalée à l'entreprise. Si l'on conduit, il faut stopper le véhicule ou arrêter de contrôler. Cela devrait être obligatoire pour toutes les entreprises d'équiper leurs véhicules d'un bouton d'urgence ou d'un téléphone portable avec un GPS. Aux tpf, cela s'appelle Houston.

L'année prochaine, nous fêterons les 25 ans des premières signatures de la Charte d'engagement pour une meilleure sécurité dans les transports publics. Peux-tu nous rappeler de quoi il s'agit ?

Les questions de violence subies par nos collègues ne sont, hélas pas nouvelles. Il y a 25 ans, GATU, l'ancêtre de la VPT, prenait ces questions à bras le corps et se battait pour que les violences soient poursuivies d'office. Par cette charte, directions, collaborateurs et syndicats s'engageaient à développer collectivement des mesures de prévention et d'accompagnement pour diminuer les risques de violence et d'agression et assurer le soutien nécessaire aux victimes. Ils s'engageaient notamment à mettre sur pied un groupe paritaire qui a pour but d'observer les faits d'agressivité et de violence, de les analyser et de faire des propositions aux directions.

Qu'est-il prévu pour la suite ?

Dans le cadre des festivités des 25 ans de la Charte l'année prochaine, nous allons faire une campagne pour remettre cette problématique au cœur de nos actions. Nous en profiterons pour réactiver ces commissions paritaires et en créer là où il n'y en a pas. À Fribourg, nous avons inclus également des représentants de la police et des écoles. Il faut réactiver cela.

Du pain sur la planche pour ces prochains mois...

...Oui ! Nous avons aussi un travail d'information à faire auprès de nos collègues pour qu'ils et elles sachent mieux quoi faire en cas d'agression. Et auprès des juges et policiers pour leur rappeler cet article de loi trop méconnu. Nous manquons de statistiques. L'information sur ces questions auprès des nouveaux conducteurs est trop rapide et il devrait y avoir davantage de formation à la désescalade. Des campagnes devaient être lancées auprès des usagers, des cyclistes et des automobilistes pour expliquer ce que c'est de conduire un bus ou un tram qui ne s'arrête pas comme un vélo. Alors oui, il nous reste du boulot !

Que faire en cas d'agression ?

Le SEV a édité une brochure qui donne quelques conseils en cas d'agression. En résumé :

Garder son calme et se protéger. Pour le personnel de conduite, durant l'agression, actionner le bouton de sécurité permettant à la centrale d'enregistrer le son dans l'habitacle, de juger la gravité de la situation et de demander l'intervention de la police au besoin.

Contactez la police et éventuellement l'ambulance (144) pour se faire soigner. Au besoin, demander une aide psychologique.

Informez sa hiérarchie et se faire relever si nécessaire. S'assurer d'avoir tous les éléments de preuve (témoins, vidéos, photos).

Téléphoner au supérieur hiérarchique pour obtenir la cassette de l'enregistrement. Ne pas attendre 24 heures sinon, elle peut être effacée. Remplir le formulaire interne à disposition pour signaler l'agression. L'entreprise a le devoir d'annoncer l'agression à la police et endosse les démarches. Dans un délai de trois mois, une plainte pénale peut s'ajouter à la poursuite d'office ou une action civile. Au besoin, contacter l'assistance judiciaire du SEV. YSA

ÉTUDE SUR LA POLITIQUE FERROVIAIRE DE L'UE

Libéralisation et concurrence n'ont pas fait leurs preuves

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Tim Engartner, professeur ès sciences sociales à l'Université de Cologne, a présenté le 24 mai, à Vienne les résultats intermédiaires de son étude consacrée à la politique ferroviaire néolibérale de l'UE.

Tim Engartner mène cette étude pour le compte du syndicat autrichien des cheminots Vida, du SEV et d'autres partenaires avec, en toile de fond la tentative de la Commission européenne (CE) de rendre obligatoires les appels d'offre pour les prestations ferroviaires. En Autriche, où les attributions directes ont fait leurs preuves jusqu'à présent, comme en Suisse, Vida s'y oppose. Par ailleurs, l'étude d'Engartner aborde les succès et les échecs de la libéralisation du rail en Europe.

Son document récapitulatif s'intitule « Orientations ratées en direction de la concurrence – Ou comment la CE éloigne les chemins de fer des rails du succès ». Tim Engartner y dresse un bilan décevant de la politique de l'UE de ces vingt dernières années. Ainsi, en 2021, la part des chemins de fer dans le transport des marchandises au sein des 27 États de l'UE ne dépassait pas 17%, alors que la part de la route s'élevait à 77%. Cela représente une hausse de 3% par rapport à 2011. En 2021, le trafic transfrontalier de voyageurs par le rail ne totalisait que 23 kilomètres par habitant-e

de l'UE, les trajets en train à l'échelle nationale s'élevant à 560 km par habitant-e. Selon la Litra, ce chiffre était de 588 km par habitant-e dans les pays européens pris en considération, la Suisse occupant la tête du classement avec 1 628 km, devant la France (1 118 km) et l'Autriche (933 km).

Fragmentation fatale

Selon Tim Engartner, l'échec des chemins de fer dans l'UE résulte de sa politique en faveur de la libéralisation. Comme le montre l'exemple du morcellement du système ferroviaire britannique. « En Angleterre, les opérateurs et les entreprises de leasing de trains continuent de constituer avec le gestionnaire des infrastructures Network Rail, fondé en 2002, et avec plus de 2 000 sous-traitants nés entretemps, un réseau opaque d'interactions et de tâches », écrit l'auteur. « Alors qu'à l'époque de British Rail, les responsabilités étaient clairement établies, cette fragmentation a eu pour conséquence de créer des besoins supplémentaires en procédures bureaucratiques [...]. Dans cette affaire, le Gouvernement britannique a reçu au moins une impulsion de l'UE, via sa directive 91/440/EWG : celle-ci exigeait en effet que la direction des entreprises de transport ferroviaire (ETF) soit indépendante de l'État. Elle imposait aussi bien la séparation comptable entre les infrastructures ferroviaires et les services ferroviaires, que l'accès concurrentiel aux réseaux des États-membres



8 000 personnes - dont le SEV - ont manifesté fin mai à Paris contre la politique ferroviaire de l'UE.

de l'UE pour les ETF internationales. [...] Une étude sortie en 2019 a démontré que chaque kilomètre parcouru par un usager des chemins de fer en Grande-Bretagne occasionne un coût global de 38,1 centimes d'euro, alors que ce coût s'élève à 19 centimes d'euro en Suisse, soit moitié moins ». Aujourd'hui, le Gouvernement britannique entend refusionner son système ferroviaire.

Attributions onéreuses

Engartner mentionne aussi les conséquences négatives de la concurrence intermodale entre les entreprises de transport ferroviaire, propagée par la CE, et tout particulièrement le recours aux appels d'offres : ceux-ci occasionnent en effet, par rapport aux attributions directes, un surplus d'efforts et de dépenses à la fois pour le mandant et le mandataire. Et c'est compter sans le fait que ces procédures d'adjudication font fréquemment l'objet de contestations juridiques. Dès lors, les client-es doivent souvent accepter des offres restreintes. Comme le prix des sillons, le coût de l'énergie et celui du matériel roulant sont en grande partie identiques pour les ETF, elles soutiennent la concurrence avant tout en rognant sur les coûts de la main-d'œuvre. Souvent, la concurrence ne joue pas vraiment : ainsi, en 2022, sur les 17 appels d'offres liés aux chemins de fer lancés en Allemagne, seules 24 candidatures ont été déposées, ce qui représente 1,4 offre par adjudication. La tendance est à la baisse.

En outre, les attributions à des prestataires à bas coût, uniquement intéressés par les gains à court terme, débouchent parfois sur des désastres pour le fournisseur et le client, comme le démontre l'exemple d'Abellio Rail en Allemagne : il y a quelques années, cette filiale des Chemins de fer nationaux néerlandais a décroché, moyennant des offres de dumping, un contrat pour plusieurs lignes de transport régionales. Dans ce contrat figuraient des conditions absurdes qui prévoyaient des amendes en cas de suppressions de train ou de retards. Pénalités que l'entreprise ne fut pas en mesure de payer. La maison mère refusait d'intervenir. Les communautés de transport ont alors traîné Abellio Rail devant les tribunaux. C'est le land de Rhénanie du Nord-Westphalie qui a dû acheter, au prix fort, auprès d'autres ETF, les services de transport déficients.

Mais, au lieu de tirer les leçons de telles expériences, la CE entend faire passer devant le Parlement européen l'idée de rendre les appels d'offres obligatoires, alors même que le 4e paquet ferroviaire continue d'autoriser les attributions directes. « Vu la progression exceptionnelle du nombre de passagers dans le trafic ferroviaire en Autriche et en Suisse, on se demande pourquoi on devrait renoncer au modèle gagnant consistant à piloter la politique des transports par des attributions directes », relève Engartner, qui souligne que, pour progresser, les chemins de fer ont surtout besoin de plus d'investissements.

+

-

Le 11 juin, le Conseil national (CN) a transmis **trois interventions** de sa commission des transports visant à **transférer le trafic marchandises de la route au rail** sur l'axe nord-sud. Le CN donne ainsi suite à l'objectif de transfert du trafic marchandises à travers les Alpes ancré dans la Constitution. Des mesures d'aménagement et des voies tampons doivent empêcher un report sur la route et 15 millions supplémentaires doivent permettre de charger davantage de marchandises sur les trains.

Selon le **rapport de sécurité 2023** de l'Office fédéral des transports (OFT), les trains, bus, trams, bateaux et téléphériques circulent certes en Suisse de manière très sûre, mais le nombre d'accidents du travail est élevé. En comparaison avec l'ensemble de l'Europe, **la Suisse est à la traîne** et se trouve toujours dans le dernier tiers en matière de sécurité au travail. L'OFT veut s'attaquer à ce problème et mettre l'accent sur la mise en œuvre des systèmes de gestion de la sécurité au quotidien.



SIMON BURGUNDER répond

Les CFF ont besoin d'un prêt de Berne

? Avec la décision du Conseil des États de garantir aux CFF une aide financière de 1,15 milliard pour les pertes du trafic grandes lignes dues au Covid, le financement des CFF à long terme semble en bonne voie. Suffisant ?

Seule une majorité très faible d'une seule voix s'est prononcée en faveur de la subvention unique en capital. Cela permet d'atténuer les difficultés financières provoquées par les pertes subies dans le trafic grandes lignes durant les années de pandémie. Le SEV salue cette décision car, en tant que propriétaire, la Confédération doit assumer ses responsabilités, surtout en temps de crise.

Mais cela ne suffit pas à assurer la sécurité financière des CFF à long terme. Pour cela, les chemins de fer fédéraux doivent pouvoir continuer à bénéficier de prêts de trésorerie de la Confédération. Si les CFF ne pouvaient obtenir des capitaux supplémentaires qu'en demandant des prêts budgétaires, qui doivent

être approuvés par le biais du budget ordinaire de la Confédération, et donc soumis au frein à l'endettement, leurs possibilités de financement seraient massivement réduites. Cela nuirait à la prévisibilité à long terme. Il est important que le Conseil des États suive le Conseil national sur cette question et qu'il renonce à fixer un plafond d'endettement pour les prêts de trésorerie.

De même, le SEV est favorable à une baisse temporaire du prix des sillons pour les CFF. Mais seulement si, en contrepartie, les liquidités du fonds d'infrastructure ferroviaire sont assurées, en affectant au FIF la totalité de la part fédérale de la redevance sur le trafic des poids lourds liée aux prestations RPLP et que la réserve minimale soit fixée à 300 millions de francs suisses. C'est ainsi que les CFF peuvent être renforcés à long terme, et non par des mesures de réduction des coûts et de productivité au détriment des salarié-es.

Simon Burgunder est coordinateur de la politique des transports du SEV. Une question pour lui ou le SEV ? Écrivez-nous à journal@sev-online.ch



En 2025 Andreas Lüdin succèdera à Peter Käppler en tant que président central.

ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉS AS

Successeur du président central élu

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Le successeur de Peter Käppler se nomme Andreas Lüdin. Il a été élu lors de l'assemblée des délégués d'AS le 4 juin dernier sans opposition. Ces derniers ont discuté de divers thèmes, ont voté sur les finances et élu de nouveaux délégués à la conférence CCT.

Patrick Bellon, président de l'assemblée des délégués, a salué les personnes présentes à l'hôtel Olten. Le point le plus important à l'ordre du jour de cette AD était l'élection du nouveau président central. Le président central AS actuel Peter Käppler partira à la retraite au 1^{er} août 2025. Patrick Bellon, en tant que président de la commission de sélection des candidatures, a expliqué le processus pour la mise au concours du poste. L'unique candidat pour cette élection est Andreas Lüdin. Il siège déjà depuis deux ans au comité central en tant que responsable de la communication.

Andreas Lüdin s'est présenté aux délégués par une vidéo qui relate son parcours professionnel à travers la Suisse. Il a 41 ans et travaille actuellement aux CFF en tant que chef de la circulation des trains au Centre d'exploitation Est à l'aéroport de Zurich. Il a commencé sa carrière professionnelle en 1999 par un apprentissage de cuisinier. Son travail dans la restauration l'a amené aux quatre coins de la Suisse jusqu'à ce qu'il s'établisse à Wila, dans l'Oberland zurichois, où il a repris un restaurant. En 2014, il a décidé de changer de profession et d'accomplir une formation de chef circulation des trains. Il a travaillé à Rapperswil, à Wetzikon et à la gare de triage de Limmattal. Il a suivi des formations continues, tout d'abord pour devenir chef-circulation puis finalement régulateur information clients. Actuellement, il travaille en tant que chef-circulation et coach de formation pour les futurs spécialistes information clients. Les délégués l'ont élu par un grand applaudissement.

Quels éléments dans le dossier CFF ?

Le vice-président SEV Patrick Kummer a ensuite informé sur la suite à donner concernant la CCT CFF et la CCT Cargo. Le SEV aimerait prolonger la CCT existante dans un premier temps. Dans un deuxième temps, il s'agira d'améliorer certains secteurs partiels.

Patrick Kummer a évoqué également l'avenir de CFF Cargo: «Le transport ferroviaire des marchandises doit être enfin considéré comme du service public, aussi par le Parlement. Le transfert du trafic de la route au rail ne fonctionnera que si suffisamment de moyens financiers durables sont investis dans le trafic marchandises par le rail.»

Les autres thèmes qui occupent principalement le SEV actuellement sont le manque de personnel qualifié et la sécurité du personnel dans tous les domaines. Pour les délégués qui ont participé aux discussions avec engagement sur les thèmes proposés, il est clair que l'augmentation des comportements agressifs envers le personnel ferroviaire ne concerne pas seulement le personnel des trains et des locs mais aussi toutes celles et ceux qui ont à faire avec la clientèle. Les membres AS qui travaillent, par exemple, aux guichets subissent également des agressions. Une chose est claire, il faut que l'entreprise engage des mesures de manière urgente !

Politique européenne difficile

Le coordinateur politique du SEV Simon Burgunder a été invité en tant qu'orateur pour parler des négociations entre l'UE et la Suisse. Le SEV soutient en principe ces négociations, mais il rejette le mandat de négociation actuel. Une ouverture des marchés dans le trafic voyageurs international (IPV) est liée à d'énormes risques. Pour le SEV, le système ferroviaire suisse est non négociable. Le SEV exige que la Suisse maintienne le modèle de coopération et les compétences pour l'octroi des sillons sur sol suisse.

Le responsable du recrutement d'AS Andrea Pace a fait un bref exposé sur le thème du recrutement des membres. Il a donné des trucs et astuces pour convaincre les collègues d'adhérer et a mentionné le site internet sur lequel on trouve divers aides et supports.

Les délégués ont accepté les comptes qui affichent un petit déficit. Pour terminer, il y a eu des élections pour diverses fonctions. Christophe Küng et Kevin Guidetti (AS Ouest), Daniela Bilat, André Mathyer et Markus Zaugg (AS Bern) de même que Claudia Rùthemann-Schätzle (AS Ost) représenteront la sous-fédération dans les conférences CCT CFF et CFF Cargo. Le règlement de gestion va être adapté pour qu'à l'avenir le comité central puisse désigner les délégués à la conférence CCT.

ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉS BAU

Problème de pénurie de personnel

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Les délégués de la sous-fédération SEV BAU se sont retrouvés le 5 juin au restaurant Alten Tramdepot à Berne. Ils ont notamment parlé des défis dans leur quotidien professionnel. Ils ont également décidé qui représentera la sous-fédération dans les différents organes pour la période 2025 à 2028.

«La plupart du temps, CFF Infrastructure n'est plus concurrentiel en matière de conditions de travail du personnel», affirme le président central Jan Weber dans son exposé d'ouverture, citant un des plus gros problèmes au quotidien dans le domaine de l'infrastructure. Il manque des effectifs dans de nombreux secteurs. Selon plusieurs délégués qui ont pris la parole lors de cette AD animée, le problème vient souvent du management des CFF. «La direction se préoccupe plus d'organisation et de réorganisation que de son propre personnel», dit Urs Huber, secrétaire syndical SEV. Ce n'est pas une solution si les CFF confient leurs travaux à d'autres prestataires. Au lieu d'investir pour leur propre personnel, beaucoup d'argent est versé à des tiers qui débauchent à leur tour de bons éléments des CFF. «À long terme, cela accroît les dépenses pour les CFF. Au lieu d'investir pour son propre personnel, l'argent est versé à des entreprises externes; une situation absurde», relève le vice-président du SEV, Patrick Kummer.

Secrétaire syndicale et membre du Conseil d'administration des CFF, Edith Graf-Litscher promet de transmettre au Conseil d'administration ces préoccupations: «Des mesures contre le manque de personnel qualifié sont une priorité absolue. Je m'engage pour que plus de jeunes suivent une formation dans ces professions. Ils n'ont pas tous besoin d'aller à l'université!» Les autorités politiques aussi doivent agir, les délégués sont d'accord sur ce point. «On ne peut pas constamment commencer de nouveaux projets sans que le personnel soit impliqué», dit un collègue.

Mot de l'année: «repriorisation»

Ce n'est pas seulement le manque de personnel qui préoccupe les délégués, mais également les mesures d'économies en cours. «On devrait déclarer «repriorisation» comme étant le mot de l'année», propose un collègue. Cela fait presque partie du quotidien: on veut commencer sur un chantier et à peine on est sur place que le projet est interrompu car tout à coup il y a d'autres priorités. «On ne comprend pas pourquoi certains chantiers sont mis de côté alors qu'en fait tout était déjà planifié et

prêt. C'est très éprouvant pour le personnel de prévoir un projet de construction sans savoir s'il sera vraiment réalisé. En matière de sécurité, là aussi des mesures sont encore nécessaires. Il est important que les CFF maintiennent un dialogue constructif avec le SEV. «Tout accident est un accident de trop. Vous tous êtes aussi mis à rude épreuve dans votre travail et devez savoir dire STOP si nécessaire, ainsi que donner le bon exemple», dit Huber.

Kummer dresse un aperçu de la situation concernant la CCT. On ne sait toujours pas comment la CCT sera prolongée et renouvelée. Pour les membres de la conférence CCT, il est clair qu'ils aimeraient prolonger la CCT existante. Certaines parties de la CCT doivent toutefois être améliorées et renégociées.

Période administrative 2025 à 2028

Les délégués votent sur les finances de la sous-fédération et procèdent aux élections. Le dernier exercice a enregistré une perte extraordinaire. Toutefois, la situation financière est stable et il n'est pas nécessaire d'envisager d'augmentation de la cotisation pour ces prochaines années. Un montant un peu plus important a été prévu dans le budget pour le recrutement des membres. En 2024, les collègues reçoivent aussi une prime s'ils recrutent un nombre particulièrement élevé de nouveaux membres. Philippe Schibli, responsable du recrutement, remet donc cérémonieusement une prime aux top recruteurs présents.

Active au sein de la commission centrale déjà depuis l'été 2023, la secrétaire Karin Koller est élue officiellement à cette fonction. Membre aussi de la commission centrale depuis 2023, le caissier Urs Muff est élu. Sont également réélus: Jan Weber (président central), Hubert Koller (vice-président central), Philippe Schibli (responsable du recrutement), Memet Kaya (membre adjoint et webmaster), Hans Ulrich Keller et Giuseppe Lanini (tous deux membres adjoints). Reto Vogt prend la fonction de président de la CG, Michaël Nussbaum et Daniel Lottaz deviennent membres de la CG. Bruno Blaser est élu membre remplaçant de la CG. Dans les autres organes, les sortants sont confirmés dans leur fonction. Michael Buletti reprend le poste d'Urs Huber en tant que secrétaire syndical en fonction.

De légères adaptations ont été apportées au règlement. Une proposition de la section Tessin, visant à accentuer la représentation des régions, a été rejetée. Le règlement prévoit déjà une représentation équitable. Une proposition de la section Berne-Valais, demandant une amélioration du modèle de retraite Valida, a été partiellement acceptée. La section doit maintenant définir concrètement la proposition, c'est-à-dire avec des détails.



Le nouveau comité central (de g. à dr.): Philippe Schibli, Hans-Ueli Keller, Karin Koller, Hubert Koller, Jan Weber, Memet Kaya (manquent Giuseppe Lanini und Urs Muff).

CONFÉRENCE DE LA JEUNESSE FÉDÉRALE VIDA

Jeunesse présente à Vienne



Conférence fédérale de la jeunesse Vida à Vienne du 26 mai, vive la solidarité internationale !

Stefanie Fürst/Lars Benninger. Le 25 mai 2024, nous avons été invité-es par le syndicat autrichien vida en tant qu'hôte d'honneur à la conférence de la jeunesse fédérale. Le nombre de jeunes délégué-es présent-es était impressionnant. Nous avons discuté des thèmes syndicaux avec beaucoup d'engagement et d'enthousiasme. Mentionnons en particulier toutes les commissions et tous les organes dans lesquels des apprenant-es sont amenés à participer au travail syndical. Les élections au Parlement européen étaient omniprésentes et il y a eu beaucoup de discours politiques pour lesquels un podium avait été prévu.

Les organes suivants ont été élus : présidence et commission de contrôle de la jeunesse fédérale. Toute la manifestation était conçue de manière très interactive et diversifiée. Ce fut une première avec des documents de séance numériques et une application pour

voter. Tout s'est très bien passé. Les nombreux invités syndicaux et politiques ont été également bien perçus avec leurs exposés et leurs inputs intéressants. Le nouveau groupe de travail intitulé « Vielfalt » (diversité) a également été présenté.

De nombreuses propositions déposées au préalable ont été discutées, modifiées et acceptées. L'intervention d'un apprenant qui a évoqué le thème du cybermobbing a profondément touché toutes les personnes présentes dans la salle. Durant la soirée, nous avons également eu le temps de discuter et d'échanger nos idées et impressions.

Nous avons entamé le lendemain notre trajet de retour vers la Suisse remplis de bons souvenirs et d'apports de toutes sortes. Nous félicitons Fabian Edlinger pour son élection en tant que président de la jeunesse fédérale avec un résultat exceptionnel de 97% des voix.

ANGLE DROIT

Je te donne ma procuration



Service juridique du SEV
journal@sev-online.ch

Heidi connaît bien tout cela: lorsqu'elle commande quelque chose sur internet, il faut qu'elle accepte les cookies et aussi les conditions générales dont elle a bien sûr pris connaissance. Elle a pris acte qu'elle pourra se désinscrire de toutes les newsletters pour lesquelles elle n'a pas forcément besoin de donner son consentement. Jusque-là, tout semble assez clair... Mais voilà qu'elle reçoit à présent un formulaire à remplir pour son employeur. Il s'agit d'une procuration pour le service médical. Elle ne comprend pas bien la raison de ce formulaire. Cela n'a rien à voir avec une autorisation donnée lors d'une commande sur internet...

Pour commencer, il faut faire la différence entre les données personnelles et les données sensibles. Les données personnelles doivent être indiquées lors de commandes sur internet ou pour établir un contrat de travail. Généralement, il s'agit de donner son nom, son prénom, son adresse postale et/ou électronique, son numéro de téléphone, sa date de naissance et, selon les cas, d'autres informations nécessaires pour finaliser une commande ou un contrat. De telles données sont transmises et utilisées tous les jours et il est possible de le faire sans aucune difficulté. Toutefois, pour la

remise d'informations à des tiers, il faut obtenir le consentement de la personne concernée.

En revanche, certaines informations sont beaucoup plus délicates qu'une simple adresse. Par exemple, des données médicales, des informations fiscales ou financières, ou sur des procédures pénales... Des informations qui, une fois divulguées, peuvent avoir des conséquences négatives pour la personne concernée ou constituer une atteinte à la personnalité. Le transfert de telles données sensibles ne peut se faire sans consentement. Il est très important, dans un tel cas, de connaître la finalité du traitement et du transfert des données, ainsi que les destinataires.

Heidi s'est renseignée et a découvert que cette procuration pour le service médical était en fait une procuration générale. En principe, celle-ci permet au bénéficiaire d'avoir accès à tous les documents issus de tous les offices et services qui y sont mentionnés. Cela va certes très loin, mais c'est habituel, car au début d'une évaluation, le service médical ne sait pas exactement de quels documents il aura besoin pour effectuer les clarifications nécessaires. Pour cette raison, la procuration est très large et comprend beaucoup de choses.

Cependant, selon le préposé fédéral à la protection des données, elle se limite automatiquement aux questions médicales autour du problème de santé à clarifier. Les autres offices ou services ne peuvent pas être inclus. Grâce à ces informations, Heidi peut maintenant signer sa procuration en toute quiétude.

JOURNÉE B100

Toujours trop de départs

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Lors de la troisième journée SEV des B100 CFF, ces derniers se sont plaints du nombre élevé de départs vers d'autres entreprises, des problèmes de sous-effectifs et du manque de reconnaissance.

Plus de 30 conducteurs de véhicules moteurs B100 se sont réunis le 3 juin lors de la troisième journée des B100 à Olten (voir *Journal SEV* n° 8/2023 et 8/2022) avec deux présidents centraux, plusieurs secrétaires syndicaux SEV, et le chef CFF Infrastructure Intervention qui était invité.

La moitié des participants est engagée à l'Infrastructure chez Disponibilité et Entretien (VU), et l'autre moitié dans les trains d'extinction et de sauvetage à l'Intervention ou dans d'autres secteurs de l'infrastructure, chez Cargo ou au trafic voyageurs (toutefois, ce dernier ne forme plus de B100). Au SEV, les B100 sont répartis dans les sous-fédérations BAU, LPV, RPV, TS et AS. Depuis deux ans, le SEV organise des journées qui s'adressent à tous les B100 des CFF car ils ont les mêmes problèmes : des conditions d'engagement peu attractives comparé aux entreprises privées, ce qui occasionne beaucoup de départs, des sous-effectifs et une perte du savoir-faire. Dans quatre teams VU de la région de Lucerne, seuls deux B100 ont une expérience de plus de deux ans.

Après une introduction et un exposé de Tom Bettler le matin, des groupes de travail se sont penchés l'après-midi sur la situation chez VU, à l'Intervention et chez Cargo. À la fin de la journée, les résultats ont été discutés en plénum.

Infrastructure Intervention

Le chef de l'Intervention de l'infrastructure Tom Bettler a reçu en février 2022 de la sous-fédération LPV-SEV une pétition signée par 129 B100 engagés à l'Intervention qui protestaient contre la discrimination en ce qui concerne leurs salaires, étant donné qu'ils n'avaient pas reçu l'allocation adaptée au marché de 3000 fr. par année obtenue par le SEV pour 320 B100 chez VU. Tom Bettler a déclaré, lors de cette journée, que si l'allocation adaptée au marché n'était pas accordée, un nouveau modèle de carrière était par contre élaboré et qu'il allait recevoir l'aval du team de direction Infra-FUB au troisième trimestre, puis être introduit. Il devrait amener aux B100 des améliorations salariales, toutefois la décision n'était à l'heure actuelle pas encore prise. En revanche, la revendication des B100 de pouvoir à l'avenir continuer d'exercer la fonction de conducteur de véhicules moteurs en cas de promotion en tant que chef de groupe était concrétisée, alors que jusqu'à présent ils devaient y renoncer malgré leur caractère polyvalent et l'importance de leurs connaissances ferroviaires pour les engagements. Il a été déploré qu'il manque du personnel dans



Des B100 CFF de Romandie et de Suisse allemande de tout âge sont venus à leur journée dédiée.

beaucoup d'endroits (dans toutes les fonctions), et que le site de Brugg a même dû être fermé au 1^{er} juin pour parer aux sous-effectifs à Zurich.

Infrastructure VU

Au 1^{er} juin, VU a introduit un nouveau modèle de carrière qui prévoit trois catégories professionnelles et des postes supplémentaires. En plus des actuels B100 dans le niveau d'exigences F qui, à l'avenir, s'appelleront conducteurs de trains de chantier B100 Level 1, il y aura 30 conducteurs de trains de chantier B100 Level 2 supplémentaires dans le niveau d'exigences G, ainsi que 40 nouveaux accompagnateurs de trains de chantier dans le niveau d'exigences E. Ces effectifs doivent être constitués d'ici à 2027. « Cette extension est positive, mais jusqu'ici on ne note aucune amélioration : VU a formé 23 nouveaux B100 en 2023 et par la suite beaucoup d'entre eux ont quitté VU », a constaté le secrétaire syndical Urs Huber. Les collègues de divers sites ont évoqué les sous-effectifs qui doivent être comblés par du personnel d'entreprises privées. C'est le cas, p. ex., à Erstfeld depuis des années et pas seulement depuis la fermeture d'un tube du tunnel de base en août 2023.

Louer un B100 coûte très cher et l'allocation adaptée au marché de 3000 fr. ne suffit pas à motiver les B100 à rester. On le constate aux nombreux départs : les B100 peuvent trouver du travail dans des entreprises de construction de voies ferrées mais aussi dans les compagnies ferro-

vaires privées... Un participant de 34 ans a déclaré à ce propos : « Je me trouve maintenant à 7000 fr. en-dessous du maximum et les entreprises privées paient entre 15000 et 30000 fr. de plus par année et proposent de surcroît une voiture d'entreprise ». Les B100 dont on loue les services doivent être tout d'abord mis au courant et ne maîtrisent souvent pas toutes les fonctions des employés fixes (grutiers, surveillants de la sécurité, monteurs de lignes de contact, etc.). Ainsi les employés fixes doivent effectuer plus de tâches et cela les incite à démissionner. « Parmi la hiérarchie, il manque aussi de la reconnaissance pour les B100, pour leur polyvalence et ce qu'ils représentent », regrette Urs Huber. « Ils paient plutôt des fortunes à d'autres entreprises, au lieu d'honorer leurs propres gens. »

CFF Cargo

On a également parlé de l'obligation de porter des protections d'ouïes, du remplacement de la radio Lisa par Raco, et des mesures par lesquelles la direction de la Production Cargo a réagi contre le grand nombre d'accidents mais qui comportent un manque de clarté, ce qui donne lieu à de l'insécurité. Les collègues considèrent qu'il n'est pas juste que les B100 qui effectuent les mêmes tours que les mécanos de locs B ne reçoivent pas le forfait journalier de 19 fr. octroyé à ces derniers, et que parfois ils reçoivent moins de temps de travail, comme c'est le cas p. ex. à Lausanne Triage.

ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉS USS

5000 francs après l'apprentissage

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Les personnes qui ont accompli un apprentissage professionnel de base doivent gagner au minimum 5000 fr. Les salaires ont constitué le thème principal de l'assemblée des délégués de l'Union syndicale suisse à Berne. Des résolutions ont été adoptées par les délégués. En outre, plusieurs secrétaires syndicaux ont obtenu leur brevet fédéral.

« Nous risquons de perdre une décennie. Les salaires réels aujourd'hui ne sont pas vraiment plus élevés qu'en 2016. De nombreux employeurs n'ont pas voulu octroyer à leur personnel la pleine compensation du renchérissement durant les dernières années », a déclaré le secrétaire central de l'USS David Gallusser lors de son discours. Pour les délégués de l'USS qui se sont rassemblés le 31 mai dernier dans les locaux d'Unia, il est clairement nécessaire d'avoir un tournant dans la politique salariale suisse. Les salaires ne doivent pas se situer en dessous

de 4500 fr. « Les personnes qui ont terminé un apprentissage doivent recevoir au minimum 5000 fr. », exige l'USS.

Des salaires élevés sont un bon moyen de combattre le manque de personnel qualifié

Des oratrices et orateurs de diverses branches ont démontré au moyen d'exemples pourquoi il était urgent que les entreprises changent leur processus de réflexion. « Beaucoup de personnes formées dans l'encadrement de la petite enfance et qui travaillent dans les crèches ont de très mauvais salaires, même avec un CFC », explique Natacha Wey, secrétaire générale du SSP. « Pas étonnant que beaucoup d'entre elles n'aient pas de perspectives à long terme et qu'elles quittent la profession après quelques années. » Dans un grand nombre d'autres branches également, le manque de personnel qualifié découle de situations salariales insatisfaisantes. C'est le cas dans des endroits où bien souvent la situation économique permettrait tout à fait d'accorder des augmentations de salaire. Les résultats de beaucoup d'entreprises suisses sur le plan des



Simon Burgunder, coordinateur politique du SEV, est fraîchement promu au rang de secrétaire syndical et reçoit son brevet fédéral. Il est acclamé par les délégués du SEV.

bénéfices et des marges sont bons. « Les entreprises doivent être conscientes que la paix du travail a un prix », déclare Natacha Wey en citant l'ancien vice-président du SEV Christian Fankhauser. Les délégués ont accepté une résolution qui exige une valorisation des salaires après l'apprentissage et des augmentations de salaire substantielles pour tous.

Solidarité avec les travailleurs en Suisse et à l'étranger

Une résolution soutenant le personnel de la fabrique de verre Vetropack à Saint-Prex (VD) a également été acceptée sans contestation. Ces travailleuses et travailleurs luttent actuellement pour sauver leurs postes de travail (voir aussi page 11).

« La situation des gens qui travaillent dans le secteur culturel est également précaire. Seules les personnes employées dans des institutions culturelles peuvent vivre plus ou moins de leur profession. La moitié de toutes les professions du secteur culturel doit survivre avec un revenu annuel de 25 000 fr. et accepter des horaires de tra-

vail on ne peut plus flexibles », explique Matthias Albold, président de l'Association des professionnels des arts de la scène SzeneSchweiz et lui-même acteur au théâtre de St-Gall. Dans une résolution, l'USS demande que des salaires décents soient encouragés dans le cadre de la politique culturelle suisse et que les prestations sociales des travailleurs culturels soient améliorées. Et le respect des salaires prévus par la CCT, ainsi que des recommandations pour les gages et les honoraires doivent être garanties dans le cadre de la promotion de la culture sur le plan national.

Deux autres résolutions contre la guerre en Ukraine et au Proche-Orient ont aussi été adoptées. Les délégués demandent un cessez-le-feu en Palestine, que les otages israéliens et tous les Palestiniens arrêtés de manière extrajudiciaire soient libérés, ainsi que des mesures supplémentaires pour une paix durable dans cette région.

À la fin de l'assemblée, les secrétaires syndicaux-causeux qui ont réussi leur examen ont reçu leur brevet fédéral. Parmi les secrétaires syndicaux diplômés se trouvait également Simon Burgunder, le coordinateur politique du SEV.

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Contrôles nécessaires

USS. Une protection des salaires efficace est importante pour les travailleuses. C'est ce que montre le rapport sur les mesures d'accompagnement publié le 11 juin par le SECO. Partout où des contrôles sont effectués, des infractions sont détectées. Malheureusement, la protection des salaires reste lacunaire.

L'année dernière, les contrôleurs ont vérifié environ 150 000 salaires auprès d'employeurs suisses et d'entreprises étrangères détachant des travailleuses en Suisse. Dans près d'une entreprise sur cinq, ils ont découvert des salaires trop bas ou des situations de pseudo-indépendantes. Dans les branches avec CCT déclarées de force obligatoire, où les salaires minimaux sont clairement définis, 27% des entreprises contrôlées paient trop peu. Dans les branches sans CCT déclarée de force obligatoire ni contrat type de travail (CTT), certains cantons fixent des critères trop bas pour les salaires usuels selon le lieu et la branche.

Dans les branches avec CCT étendue ou CTT, les employeurs fautifs sont sanctionnés et les salaires doivent être rectifiés a posteriori. Dans les branches sans CCT de force obligatoire ni CTT, les employeurs pratiquant des salaires trop bas sont simplement invités à adapter les salaires dans le cadre de procédures à l'amiable. Quatre entreprises de détachement sur cinq ayant des salaires trop bas aboutissent à un accord avec les autorités de contrôle. En revanche, ce n'est le cas que d'une entreprise sur deux parmi les employeurs suisses qui ont payé des salaires trop bas. Ce refus trop fré-

quent des employeurs suisses de verser des salaires corrects ne peut plus être toléré.

De nombreux cantons ont une activité de contrôle bien trop faible. Genève, Tessin, Zurich, Vaud et Neuchâtel effectuent deux tiers de tous les contrôles d'employeurs dans les branches où il n'y a ni CCT étendue ni CTT. Cela ne s'explique pas uniquement par la taille des marchés du travail : au Tessin, une entreprise suisse dans un secteur sans CCT de force obligatoire ni CTT est contrôlée en moyenne une fois tous les quatre ans. Dans le canton de Zoug, en revanche, les entreprises ne sont contrôlées qu'une fois tous les 140 ans. Même à Berne, à Fribourg ou à Saint-Gall, les entreprises qui trichent n'ont pas grand-chose à craindre avec un contrôle en moyenne tous les 90, 80 ou 40 ans.

Le rapport le montre : les mesures d'accompagnement sont plus nécessaires que jamais. Trop d'employeurs ne respectent pas les salaires usuels selon le lieu et la branche. Les cantons ont ici un devoir à remplir : il faut cesser de définir les salaires d'usage à la baisse. Là où les contrôles sont trop rares, il faut les intensifier. En cas de dumping salarial répété, des salaires minimaux doivent être édictés - comme le prévoit la loi. Jusqu'à présent, seuls quelques cantons l'ont fait. Dans la plupart des cantons, rien ne se passe. La situation actuelle ne peut pas perdurer : les mesures d'accompagnement doivent être appliquées de manière stricte. Un affaiblissement du dispositif de protection des salaires serait fatal.

RENCONTRE DES 4 PAYS

Évaluation du quatrième paquet ferroviaire

SEV Des mécaniciennes et mécaniciens de locs des syndicats allemand, luxembourgeois, autrichien et suisse se sont rencontrés à Vienne afin de formuler des revendications communes sur le 4^e paquet ferroviaire à l'attention de la Commission européenne. « Après dix années d'harmonisation de l'espace ferroviaire européen, c'est le moment de vérifier si les objectifs politiques ont été atteints ou non », ont déclaré les syndicalistes d'un air entendu.

Les syndicats demandent aussi à la Commission européenne d'inclure une évaluation à son audition prévue en automne 2024. Cela doit servir de base pour permettre aux futurs membres responsables de la commission de procéder à temps aux corrections nécessaires.

Gerald Trofaier, porte-parole du groupe, a critiqué le transfert aux entreprises de transport ferroviaire de la fixation des normes qui, jusqu'ici, était du ressort des gestionnaires d'infrastructure. « Le fait que ce soient maintenant les entreprises ferroviaires qui décident elles-mêmes de leurs méthodes de sécurité va à l'encontre de tous les efforts d'harmonisation en Europe. Cela tend à réduire la sécurité sur le rail et amène le chaos parmi les trop nombreuses réglementations. »



Des mécaniciennes et mécaniciens d'Allemagne, du Luxembourg, d'Autriche et de Suisse se rencontrent à Vienne.

Règles de fonctionnement uniformes contre le dumping salarial

« Le manque d'harmonisation du système technique de signalisation et de sécurité ferroviaire (European Train Control System (ETCS)), l'absence de règles de fonctionnement uniformes ainsi que le manque d'harmonisation transfrontalière des infrastructures ETCS sont des lacunes évidentes de l'Agence de l'Union européenne pour les chemins de fer », a déclaré Alexandre Ramos de la représentation luxembourgeoise du personnel des locs.

D'un point de vue syndical, il est urgent de parer à ces lacunes sans délai, car aussi longtemps qu'il n'y a pas d'enregistrement numérique obligatoire du temps de travail, les cheminotes et cheminots seront livrés à un dumping salarial et social sans limites qui amènera également de graves manquements au niveau de la sécurité.

C'est pourquoi Karsten Ulrichs du syndicat allemand des cheminots EVG appelle la future Commission européenne à prendre en main la standardisation des formations et certifications dans toute l'Europe ainsi que l'introduction d'un enregistrement du temps de travail numérique pour la protection du per-

sonnel ferroviaire, afin qu'un espace ferroviaire européen harmonisé soit réalisable.

De bons standards pour la branche du rail à l'avenir

Pour renforcer le trafic ferroviaire en interopérabilité, il faut avoir de bons standards européens, le but étant de mettre un frein au transfert du trafic sur la route. Le temps presse, car la branche du rail doit pouvoir rester un employeur attractif, ainsi que le moteur européen pour la réalisation des objectifs climatiques dans le secteur des transports.

Gerald Trofaier (Vida, Autriche), Karsten Ulrichs (EVG, Allemagne), Hanny Weissmüller (SEV, Suisse) et Alexandre Ramos (OGB-L Landesverband, Luxembourg) demandent dès lors à la Commission européenne nouvellement constituée après les élections du Parlement européen du 9 juin d'évaluer les avancées de la libéralisation déjà constatées dans le secteur ferroviaire, en particulier les répercussions sur les conditions de travail et salariales des employés, sur la concurrence intermodale et sur les moyens pour atteindre les objectifs climatiques, et de saisir toutes les mesures nécessaires.

TPN ET NSTCM

Nouvelle CCT à bout touchant

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Après une longue période de négociations et de nombreux changements dans l'équipe de direction, la délégation de négociation SEV aux TPN et au NSTCM est satisfaite du résultat et appelle sa base actuellement consultée à soutenir le renouvellement de la CCT-E qui n'apporte que des améliorations et le nouveau système salarial.

Après plus de quatre ans de négociations où se sont succédé trois directeurs, la délégation de négociation SEV, d'une part, et celle des directions des Transports Publics Nyonnais (TPN) et des trains Nyon-St-Cergue-Morez (NSTCM), d'autre part, se sont mises d'accord sur un texte pour renouveler la CCT-E (d'entreprise) commune aux deux entreprises de transport. « Durant tout le processus de négociations, nous avons constaté une progression de la qualité de l'écoute et des échanges qui a sans doute contribué à ce résultat » constate Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical SEV responsable du dossier. Ce texte est actuellement soumis en votation aux collègues des deux entreprises. Les bulletins de vote doivent être retournés au secrétariat du SEV à Lausanne au plus tard jusqu'au 24 juin.

La délégation a organisé plusieurs permanences durant les négociations à Nyon et à Saint-Cergue pour venir à la rencontre des collègues et entendre les différentes opinions. Ces permanences ont été suivies de séances de négociations avec la direction pendant lesquelles les représentants ont rappelé et défendu avec détermination les attentes de la base, particulièrement concernant le système salarial et les indemnités.



La suppression à court terme d'un jour de congé donne droit à une indemnité de 100 francs et au quart du temps de travail effectué à celui qui est d'accord de sacrifier un jour de congé, ce qui ne se faisait pas avant. « Il n'y avait pas cette reconnaissance-là » indique Jean-Pierre Etique. « Le but est surtout d'éviter de déranger les collègues en congé qui ont besoin de se reposer et d'inciter la direction à maintenir des tours de réserve chaudes, soit des personnes sur place pour remplacer, p. ex, des malades de dernière minute. »

Le point majeur pour les collègues, c'était le renouvellement du système salarial. L'ancien système permettant de progresser entre le minimum et le maximum sur neuf ans environ allait de toute façon être revu avec un temps plus long pour arriver à son maximum, mais avec un maximum augmenté. On progresse certes moins vite mais, sur une carrière, avec ce maximum déplafonné, certain-es gagneront davantage et plus longtemps. Sachant que c'est un sujet sensible

pouvant provoquer des déceptions, notamment concernant la vitesse de progression salariale, de nombreuses permanences ont servi à intégrer au mieux les demandes. Le premier projet ayant une pente de progression trop lente a été corrigé. Il a été raccourci de 21 à 16 ans.

Afin que les collègues en progression salariale, en particulier les jeunes, soient moins impactés par ce ralentissement de la progression, tous les employé-es qui étaient en progression au 1^{er} janvier 2024 recevront l'ancienne annuité. « Cela atténuera un peu pour les personnes récemment engagées la frustration bien compréhensible née des fausses promesses faites par d'anciens membres de la direction sur la rapidité de la progression », déplore Chrysole Machler, membre de la délégation de négociation. Quant aux collègues étant au maximum de l'ancien système, elles et ils recevront la nouvelle annuité du système. Cela rétroactivement au 1^{er} janvier 2024.

Les fonctions devant « confirmer » leurs compétences par des examens périodiques recevront une prime de réussite. La polyvalence et l'accompagnement des personnes en formation (aspirant-es) sont reconnus par des indemnités. L'indemnité pour les heures de nuit dans le secteur pneu a été augmentée de 1 franc (+15 %). Du côté de la CCT, les modifications apportées représentent toutes des améliorations en regard des anciens textes.

La délégation syndicale est satisfaite du résultat. Refuser ce résultat serait une « erreur », juge Etique, compte tenu de la pression sur les coûts que la Confédération va sans doute mettre sur le transport public. En effet, « en cas de refus lors de la votation générale en cours pour la validation ou non de la CCT, aucun des acquis négociés n'entrera en vigueur et devrait alors être renégocié dans un contexte économique sans doute plus tendu pour obtenir de telles améliorations », conclut-il.

RÉSOLUTION BLS

Train de nuit, avec le personnel

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

Aujourd'hui déjà, des trains régionaux effectuent des services nocturnes le week-end dans l'agglomération zurichoise. À l'occasion du changement d'horaire 2024/2025, les services de nuit seront élargis à titre expérimental sur la ligne ferroviaire Berne-Olten-Zürich. Or, voilà que désormais l'extension des services ferroviaires aux heures de nuit sera également testée dans le canton de Berne. Du coup, nos collègues BLS ont adopté une résolution.

S'appuyant sur l'exemple de l'offre actuelle dans l'agglomération zurichoise, le Conseil-Exécutif du canton de Berne a déclaré recevable un postulat déposé par le Grand-Conseil qui l'a intimé de tester l'extension des liaisons ferroviaires de nuit dans la région de Berne. Le Législatif s'appuie sur l'exemple de l'offre actuelle dans l'agglomération zurichoise. Dans sa réponse, le Conseil-Exécutif reconnaît la pertinence de cette requête, partant du principe que, le week-end, la vie sociale ne s'arrête pas à minuit. Dans la foulée, il précise que « les besoins en services de transports publics permettant de rentrer chez soi en toute sécurité dépassent aujourd'hui ce seuil temporel ».

Dès lors, avant d'arrêter son offre pour la période 2027-2030, le Conseil-Exécutif bernois entend tester la pertinence à la fois de l'offre Moonliner (service de bus nocturne) et de l'op-



Remise de la résolution « Plus de sécurité dans les TP la nuit pour les passagers et le personnel ».

tion que représenterait l'introduction de trains régionaux de nuit.

Sur le principe, le SEV accueille favorablement cette idée d'extension des transports publics même aux heures de la nuit. Mais, vu la situation actuelle, la perspective de ce développement potentiel le préoccupe sérieusement. Le SEV s'inquiète en effet pour la sécurité aussi bien dans les espaces publics aux abords des gares que dans les trains. Il craint tout particulièrement pour la sécurité du personnel des transports. C'est pourquoi les sections LPV BLS et VPT BLS ont adopté une résolution intitulée « Davantage de sécurité la nuit dans les TP, pour

les passagers comme pour le personnel. Les exigences sont :

- Que l'on investisse nettement plus de moyens pour la sécurité dans les gares et dans les trains ;
- Que l'on prenne des mesures supplémentaires contre les agressions et les violences perpétrées sur le chemin pour se rendre au travail ou pour en revenir, sur le modèle de la campagne « Get me home safely » menée par l'ETF ;
- Que l'on prenne des mesures pour compenser la charge supplémentaire qui pèse sur les employé-es des TP travaillant la nuit.

On sait que, durant la pandémie, les agres-

sions contre le personnel de bord et le personnel des locomotives a nettement augmenté. À l'heure actuelle, les injures, les menaces et les attaques ont atteint un niveau inquiétant, et la tendance est à la hausse. La résolution vise à améliorer la sécurité et à protéger la santé à la fois du personnel et des passagers dans les trains, a fortiori si l'on propose à l'avenir plus de services ferroviaires nocturnes. Toute augmentation du nombre de trains régionaux de nuit entraînera inévitablement une hausse des services la nuit et le week-end. Il importe donc d'amortir par des mesures appropriées la surcharge qui pèsera sur les employé-es. Les collègues des TP ont également le droit de rentrer chez eux en toute sécurité et de passer un week-end en famille.

« Concrètement, nous demandons que les trains de nuit supplémentaires soient systématiquement accompagnés par des employés de la sécurité, et que ceux-ci soutiennent le personnel des locs lors du contrôle final du train », déclare Marc Ulrich, conducteur de locomotive BLS et membre du comité LPV BLS. « Il n'est pas acceptable que nous soyons seules et livrées à nous-mêmes dans des trains sensibles, surtout la nuit », poursuit Franziska Siegenthaler, contrôleur BLS.

La résolution a été remise le 29 mai 2024 à Daniel Schafer, CEO de BLS, et à Horst Johner, responsable du personnel BLS, et adressée simultanément au Conseil-Exécutif du canton de Berne et au président du conseil d'administration du BLS.

CFF INFRASTRUCTURE

Situation absurde

Repriorisation : pour des milliers d'employé-es de CFF Infrastructure, ce mot est certainement et définitivement devenu le plus détesté de l'année, voire de la décennie. Non pas qu'on ne le connaisse pas : il signifie économies à court terme et report de certains travaux d'infrastructure en raison du manque d'argent. Mais ce qui se passe en 2024, c'est tout autre chose.

Ce printemps déjà, d'innombrables projets sont rayés du programme, qu'il s'agisse de la maintenance ou de la facturation des investissements, et cela alors que ces travaux de maintenance sont entièrement planifiés et programmés de longue date. Fermeture des tronçons, personnel interne, renforts externes, véhicules, parfois même matériel déjà sur le chantier : tout est là. Bref, une multitude d'investigations et de planifications complexes pour rien !

Même les cadres spécialisés en poste depuis des années n'ont jamais vécu pareille situation. Ils se demandent bien ce que l'on doit économiser, si tout a déjà été planifié et convenu. À cela s'ajoute le fait qu'ainsi c'est l'état tout entier du réseau qui en subit les conséquences. Par le passé, on a réussi à faire comprendre à la classe politique qu'il était impératif d'investir à nouveau dans l'entretien des installations : en effet, personne ne souhaite se retrouver dans la même situation que les chemins de fer allemands (DB). Aujourd'hui, voilà où on en est : des travaux pourtant prévus sont sans cesse supprimés, quitte à les rattraper plus tard dans l'urgence. Mais l'agenda 2025 est déjà pour ainsi dire plein.

Il faut faire des économies, mais on anéantit à la fois de l'argent, des ressources humaines et, surtout, le capital de motivation. Ou alors qu'on m'explique avec quelle motivation des chefs de projet, des spécialistes AVOR, etc. peuvent procéder si, après deux semaines de travail et d'innombrables concertations,

tout est constamment annulé ?

À l'heure actuelle, des responsables à tous les niveaux doivent de toute évidence encore procéder à d'autres suppressions. Or, si la maintenance n'est pas effectuée à temps, il y aura davantage de tronçons de ralentissement. Peut-être serait-il bon que quelqu'un à l'OFT, aux CFF et Co., se rende compte de ce qu'on a fait là. Les choses deviennent franchement douteuses quand on voit, par exemple, qu'à la maintenance des signaux on a désormais procédé à un ajustement en passant d'élément « relevant de la sécurité » à « élément relevant de la disponibilité ». De tels abaissements des normes sont problématiques et conduisent automatiquement, sur le long terme, à un manque d'entretien.

Ces programmes d'économies touchent non seulement beaucoup d'employés de la planification et de la disposition, mais évidemment aussi de nombreux techniciens, monteurs et autres constructeurs de voies ferrées, dont la planification opérationnelle est complètement chamboulée. Certains doivent désormais rester chez eux, en plein milieu de la saison propice aux travaux de construction. Nous avons déjà vu des directives qui débouchent pratiquement sur un piquet non payé : on doit rester chez soi, mais quand même être atteignable à tout moment. Non, décidément, ça ne va pas. On ne peut pas juste réduire ainsi sans concertation tous les décomptes de temps de travail. Dans certaines équipes, je vois aussi de telles directives comme la résultante du surmenage des chefs d'équipe et des responsables : en effet, on les a laissés seuls, on ne leur a pas fourni assez d'informations essentielles sur ce qui se passe réellement ici, sur le sens de ces événements et sur la façon de procéder désormais. Ils sont juste là pour ramasser les pots cassés.

Urs Huber, secrétaire syndical SEV, responsable de l'équipe Infrastructure

SOUS-FÉDÉRATION RPV, COMITÉ CENTRAL

Collègues recherchés

Service de presse RPV. La commission centrale (CoCentr) s'est retrouvée le 4 juin pour une séance ordinaire à Schaffhouse. La Cocentr a discuté de diverses newsletters, entre autres celles des CFF et de CFF Cargo;

Situation à la gare de triage de Limmattal au 23 mai 24 : Malgré de nombreuses embauches, la situation s'est détériorée pour le personnel de la manœuvre à la gare de triage de Limmattal. Tous les tours ne peuvent plus être assurés. Les raisons sont multiples. Principalement, c'est dû aux nombreuses absences. Pour décharger quelque peu le personnel de la manœuvre, on demande de plus en plus souvent aux mécaniciens de s'occuper eux-mêmes de l'attelage de la loc et de faire l'essai du frein partiel.

Les thèmes suivants ont été discutés : effectif des membres de la RPV (1167), nouvelles des sections, recrutement et sécurité : La prescription pilote sur la réduction de la vitesse de manœuvre G-2024-001 a été modi-

fiée. Elle est en vigueur depuis le 20 mai 24.

Dans le texte en allemand (la version ne semble pas poser problème), au lieu de corriger le terme incorrect de « voie-mère », Cargo a modifié le texte en allemand suscitant encore davantage d'incompréhension : vitesse maximale pour les mouvements de manœuvre lors de la traversée des voies-mères...

Le 24 juin 2024, la LPV Basel organisera un événement pour les visiteurs à la gare voyageurs voie 0 entrée 6 en offrant des hot dogs et des boissons. La RPV se rendra également sur place.

CoPe Cargo : Simon Müller a été nommé à la CoPe Surface Est.

Affaires syndicales : Besa Mahmuit est la nouvelle responsable de la commission de migration. La journée de migration aura lieu le 27 septembre 2024 à Olten.

On cherche une personne pour la CG RPV ainsi que des délégués à la CCT Cargo. La SF RPV souhaite à tous de belles vacances d'été.

SOUS-FÉDÉRATION PV, COMITÉ CENTRAL

Les primes des caisses maladie doivent faire partie de l'indice des prix IPC

Alex Bringolf. Pour cette 4^e séance du Comité central, le président central Roland Schwager souhaite la bienvenue aux présidents des sections de la Région Centre, à Franco Panzeri (président CdG) ainsi qu'à Marc Derungs, nouveau membre du CC et vice-président de la PV.

Les présidents de section se sont prononcés en faveur de la poursuite du rapport annuel du président. Ce rapport est une chronique historique et montre également les succès de l'année écoulée. Sa parution précoce est une aide précieuse pour les présidents de section qui doivent rédiger leur propre rapport annuel.

La nouvelle Loi sur la protection des données pose encore des problèmes aux sections. Par manque d'informations, il n'est pas exclu que le SEV - et donc aussi les sections - dénombrent des membres décédés. Nous ne savons pas non plus si le membre décédé laisse une veuve/un veuf. Les présidents de section ont fait part de leur manière de pratiquer, ce qui a permis de recueillir quelques bons conseils.

Pour plusieurs sections, les lieux de réunion posent des problèmes pour des raisons financières. Le prix des locations de salles et celui des repas sont en augmentation. C'est ainsi qu'Ueli Röthenmund, entre autres, a trouvé un local avantageux à Wohlen, car les prix ont augmenté de manière excessive à la Haute école spécialisée. A Lucerne, sur l'indication d'un membre, René Wolf a trouvé un local avantageux à l'Allmend, dans la salle du jeu de quilles. La sous-fédération PV a également réagi en siégeant à Schaffhouse au lieu d'Olten pour la dernière AD, pour des raisons de coûts.

Les cotisations des membres aux cartels syndicaux ont à nouveau donné lieu à discussion. Ces cartels cantonaux et régionaux perçoivent des cotisations des sections, alors que le SEV verse directement des cotisations à l'Union syndicale suisse.

Lors du prochain congrès SEV, une proposition en suspens de la PV Zurich doit être classée. Elle devait permettre le paiement de l'AG-FVP avec des avoirs Reka ainsi que sa mise en dépôt. La PV reformulera la demande en y intégrant la possibilité d'un paiement échelonné, comme c'est possible pour l'AG normal. Avec EasyRide (CFF) et d'autres applications comme Fairtiq, le prix le plus avantageux est facturé chaque fois à la fin du voyage/de la journée. La limite supérieure se situe au niveau du prix de l'AG. Res Siegenthaler aimerait ob-



tenir que la limite supérieure des prix pour les détenteurs du demi-tarif FVP soit adaptée au prix des cartes journalières FVP. Ainsi, nous, les retraités titulaires d'un abonnement demi-tarif FVP, pourrions également utiliser ces applications avec le même avantage que les abonnements demi-tarif normaux. Roland Schwager et le CC se pencheront sur cette question. Un sujet similaire pour voyager en toute sérénité concerne la suppression des oblitérateurs et du paiement en espèces dans les cars postaux. Pour la poursuite de l'utilisation des cartes multi courses, Alliance SwissPass cherche une solution pour l'été, la PV reste à l'écoute. En payant des prestations avec Twint et avec des cartes, nous encourageons nous-mêmes une suppression et/ou une réduction des paiements en espèces, estime Max Krieg à ce sujet.

Le week-end prochain est un week-end de votations. Le président central encourage les membres à voter encore. Après cette échéance, le PC continuera à s'engager pour que les primes d'assurance maladie soient intégrées dans l'indice national des prix à la consommation. Pour les personnes concernées, la charge augmente, qu'il s'agisse finalement d'une taxe ou d'un bien de consommation. Que l'interprétation soit politique ou statistique, c'est de l'argent qui manque dans les ménages.

4^e ENQUÊTE SANTÉ BUS-TRAPHEAC

N'oubliez pas de la remplir!

SEV. Comme indiqué dans notre dernière édition, Unisanté, centre universitaire de médecine générale et de santé publique lié à l'Université de Lausanne, mène depuis le 5 juin une étude pour mieux comprendre les conditions de travail des conductrices de bus et leurs répercussions sur la santé.

Si vous avez oublié de remplir le questionnaire ou si vous avez raté l'info, pas de panique ! Vous avez encore un peu de temps pour le faire, soit en scannant le Code QR ci-contre ou en allant sur le site : <https://trapheac.ch>

Cette enquête fait suite aux trois dernières réalisées par le SEV. Celui-ci avec le ssp et syndicom, ainsi qu'avec les offices fédéraux de l'environnement, du transport, de la statistique et de la santé publique qui sont partenaires de cette nouvelle enquête.



PV BIENNE

Rudolf Märki fête son 100^e anniversaire

Robert Drewes. Notre membre Rudolf Märki a eu le plaisir de fêter son 100^e anniversaire chez lui le 29 mai 2024. Dans son beau jardin, la petite communauté en fête a pu trinquer à la santé du centenaire autour d'un apéritif, malgré un temps changeant.

« Rüedu » jouit d'une bonne santé et participe très activement et avec intérêt à la vie quotidienne, même si, comme il l'a fait remarquer avec un clin d'œil, il ne se déplace plus aussi rapidement en raison de ses difficultés à marcher.

Le président Roger Schweizer (PV Biel/Bienne), Markus Kröppli (vice-président PV Biel/Bienne) et Selim Taboubi (LPV Biel/Bienne) lui ont transmis leurs meilleurs vœux pour ce grand anniversaire en lui offrant un bouquet de fleurs.

Nous souhaitons à Rudolf Märki une bonne continuation. Nos vœux les meilleurs l'accompagnent.



Le jubilaire Rudolf Märki et sa fille Silvia Märki comptent ensemble 123 ans de sociétariat SEV.

PV FRIBOURG

Sortie randonnée



Roland Julmy. Douze membres ont pris part à la randonnée du mercredi 22 mai qui a permis à la plupart de découvrir un joli coin de notre canton. Une balade facile, tout à plat et sur un bon chemin, nous a conduit de Liebistorf à Cressier, le long de la Bibera. Si le nom de ce ruisseau vient de l'allemand Biber, c'est-à-dire castor, nous n'en avons pas aperçu, même si quelques indi-

vidus y sont présents depuis quelques années déjà.

Un bon repas nous attendait ensuite à l'Auberge de la Gare de Cressier, où nous avaient rejoints deux autres membres de la section, qui ne pouvaient malheureusement pas faire la rando ce jour-là.

Merci à tous les participants pour leur participation et leur bonne humeur.

ATELIERS CFF DE BELLINZONE

Plateforme dissoute

SEV. En lien avec les ateliers de Bellinzone, les CFF ont décidé de dissoudre la Plateforme, Selon les CFF, « les objectifs ont été atteints ». Cet espace de dialogue avait été créé après la grève de 2008 entre la direction des CFF, la CoPe et les syndicats.

Cette décision a été prise unilatéralement le 10 juin, sans consulter la CoPe et les syndicats. Cela n'a plu ni à SEV ni aux autres signataires de la convention.

Pourquoi donc procéder à la résiliation? Selon les syndicats (SEV, Unia et transfair), de nombreuses

questions restent en suspens, comme le nombre d'emplois qui se trouveront dans la nouvelle usine industrielle de Castione. Qu'advient-il des 150 personnes qui ne trouveront pas de place dans le nouveau site industriel?

Réuni en assemblée le vendredi 14 juin, le personnel des Ateliers a adopté à l'unanimité une résolution demandant aux CFF de maintenir ouvert le canal de dialogue offert par la Plateforme et aux responsables politiques d'intervenir auprès des Chemins de fer fédéraux afin d'obtenir une réduction des effectifs.

PV FRIBOURG

Sortie annuelle de la section



Roland Julmy. Vingt-trois membres et accompagnant-es ont pris part à la sortie annuelle qui nous a emmenés en train, funiculaire et téléphérique sur le Stansehorn.

En ce mardi 4 juin 2024, après une longue période de mauvais temps, il était normal que le soleil

soit avec nous. Il faut juste bien choisir la date, ce n'est pas compliqué. Même si il y a eu partie de cache-cache avec les nuages et le brouillard, nous avons pu admirer les sommets environnants ainsi que les lacs, là-bas, tout en bas dans la plaine.

Après un excellent repas pris au

restaurant tournant, nous sommes redescendus avec le fameux téléphérique Cabrio, avec sa plateforme se trouvant sur la cabine. À noter l'accueil très sympa et chaleureux du personnel du funiculaire, du téléphérique et du restaurant. Et merci à tous les participants pour leur bonne humeur !

PV GENÈVE

Sortie Twann - Bienne



Serge Anet. Ce 5 juin, c'est à 74 que nous avons débarqué dans la gare de Twann rénovée et plusieurs jeunes retraités et retraitées étaient de la partie. Apéro sur la terrasse du Bä-

ren, un délicieux et copieux repas et une promenade au bord du lac près de nos ancêtres les Lacustres : le programme était « cool ». Une mini croisière sur le lac nous a conduit

jusqu'à Bienne pour un retour vers le Léman et le Lac de Genève. Merci aux participantes et participants pour leur bonne humeur, le comité souhaite un bel été à toute la section.

RETRAITÉS TL

Sortie radio et perches



Danièle Ruchonnet. Mardi 28 mai notre sortie poissons nous a emmenés dès 8h30 avec le bus pour un café au Millennium, une visite de la radio M le media suivi avec les animateurs

Virgil et Philippe Morax très animée. Le bus nous emmena ensuite au restaurant du casino à Rolle pour un repas de filets de perches avec un dessert succulent de vacherin glacé

au cassis. Le décor reposant du bord de lac fut apprécié autant que la journée festive des retraités. Une belle organisation a permis le succès de cette sortie et le retour à 17h00.

IMPRESSUM

SEV – le journal du Syndicat du personnel des transports paraît toutes les trois semaines. ISSN 2624-7828
Tirage: 8 653 ex. (total 32 416 ex.), certifié REMP au 10 octobre 2023
Editeur: SEV, www.sev-online.ch
Rédaction: Michael Spahr (rédacteur en chef), Chantal Fischer, Markus Fischer, Veronica Galster, Anita Merz, Yves Sancey, Eva Schmid, Tiemo Wydler
Adresse de la rédaction: Journal SEV, Steinerstrasse 35, case postale, 3000 Bern 6; journal@sev-online.ch; 031 357 57 57
Abonnements et changements d'adresse: mutation@sev-online.ch, 031 357 57 57. Abonnement annuel pour non-membres: CHF 40.-.
Annonces: Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Tiefenastrasse 2, 8640 Rapperswil; SEVzeitung@fachmedien.ch, 044 928 56 11, www.fachmedien.ch
Pré-presses: CH Regionalmedien AG, www.chmediafachmedien.ch
Imprimerie: CH Media Print AG, www.chmediaprint.ch

Le prochain journal paraîtra le 12 juillet 2024.

Le délai pour les annonces est fixé au mardi 1^{er} juillet à midi, celui de l'agenda au 2 juillet à midi.

DÉCÈS

Cossavella Joseph; 1938; adjoint au chef d'exploitation CJ, Tramelan, VPT du Jura.

Chassot Henri; 1933; Contrôleur matériel roulant, Romont FR, PV Fribourg.

Stoll Walter; 1925; Rangiermeister, Biel/Bienne, PV Biel-Bienne.

Attention: Suite à la nouvelle loi sur les données, si vous souhaitez que le nom d'un parent ou d'une parente décédé-e soit publié, envoyez un e-mail à: journal@sev-online.ch

GRÈVE FÉMINISTE



Aurélien Lelong évoque au 14 juin à Genève les violences contre les conductrices et les contrôleuses.

À l'appel de la Grève féministe, plus de 150'000 personnes ont manifesté ce vendredi 14 juin dans les rues des villes suisses. Parmi les causes mises en avant figuraient notamment la lutte contre les violences faites aux femmes, la dénonciation des inégalités salariales et l'arnaque de la réforme LPP 21.

La dénonciation des violences et du harcèlement subis par les femmes était l'un des messages récurrents du cortège genevois qui a réuni entre 25 000 et 30 000 personnes selon le collectif genevois de la Grève féministe. À Lausanne, 18 à 20 000 personnes ont défilé à travers les rues du centre-ville.

Commissions-SEV

27.9.
Commission migration SEV

Journée de la migration SEV.
 «Pour une participation à la vie politique & sociale, ainsi que l'égalité des chances au travail». Thèmes abordés: Soutien à l'initiative démocratique «pour une citoyenneté moderne»; le travail temporaire et les frontaliers, un enjeu syndical. Pour tous les migrant-es et membres SEV intéressés. Inscription sous: sev-online.ch/fr/le-sev/migration
 De 9h à 16h30, Hôtel Olten, Olten.

15.11.
Commission femmes SEV

Journée de formation des femmes SEV.
 « Situation sur la réforme des rentes et impact sur ma vie ». Conférence de Gabriela Medici (USS) : La réforme actuelle des retraites. Après-midi: cinq thèmes du workshop. Notamment "Influence de la carrière professionnelle des femmes sur leur retraite"; "Retirer le capital du 2^e pilier (caisse de pension): avantages et inconvénients pour la retraite"; "Et si la rente ne suffisait pas?". Traduction simultanée français-allemand.
 Voir infos ci-dessous et sur internet: sev-online.ch/fr/le-sev/femmes/
 Vendredi 15 novembre 2024, hôtel Bern – Berne

Retraité-es

26.6.
PV Valais

Sortie annuelle de la section SEV PV Valais.

Chères et chers membres. Nous vous confirmons la sortie annuelle du mercredi 26 juin 2024. Nous vous accueillons à la gare de St-Gingolph à 11.15 heures. A partir de là nous serons en quelques minutes à la salle où nous prendrons notre repas. Notre traiteur Hilaire Pierroz va s'occuper culinairement de notre bien-être. Départ de Sierre: 9.50h, départ de Sion: 10.01h: et départ de Martigny: 10.15h départ de St-Maurice: 10.35h de voie 4. Est compris dans le prix de Frs. 35.- : Apéritif, repas de midi et toutes les boissons (vin, bière, minérales) inclusivement le café. Vous pouvez vous annoncer via le formulaire reçu, par téléphone au 079 872 38 37 ou par mail à pv.vs@bluewin.ch. Le délai est fixé au 20 juin 2024.

Meilleures salutations.
 Votre comité

21.8.
PV Biel/Bienne

Virée au Stanserhorn.

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

28.8.
PV Fribourg

Visite d'un musée.

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

Horaires des trains pour Fribourg: Au départ de Payerne à 09.16, de Romont à 09.38, de Bulle à 09.20. A Fribourg, bus depuis la gare jusqu'à l'arrêt « Cathédrale/Tilleul » (bus No 1, 2 ou 6).
 L'entrée au musée sera prise en charge par la section, le repas et les boissons étant à charge des participants.

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

Information importante

Pause estivale du journal SEV

Le dernier numéro avant la pause estivale est le journal SEV n° 9 du 12 juillet. Merci d'envoyer les articles de l'agenda et des sections qui doivent être publiés avant l'été jusqu'au mardi 2 juillet à 12h au plus tard via l'agenda en ligne sur sev-online.ch ou à journal@sev-online.ch.

Agenda 8/24

ÉGALITÉ DES CHANCES

De meilleurs salaires et rentes

Chantal Fischer/Yves Sancey. Les femmes continuent de recevoir des salaires inférieurs, d'assumer plus de travail (de care) non rémunéré et de percevoir des rentes moins élevées. Avant la votation sur le relèvement de l'âge de la retraite des femmes, de nombreuses-euses politiques leur ont promis de meilleures rentes. Avec la révision de la LPP, cette promesse n'est pas tenue. Le SEV rejette clairement ce projet et s'engage pour des rentes équitables. Les femmes intéressées peuvent s'informer sur leur situation personnelle en matière de rentes lors de la journée de formation SEV qui leur est consacrée.

Vendredi dernier, le 14 juin, de nombreuses personnes sont descendues dans la rue pour défendre l'égalité (voir ci-contre). Les manifestantes et manifestants souhaitent en particulier une revalorisation financière et sociale du travail

des femmes. D'une part, l'égalité salariale doit enfin être appliquée, notamment dans les branches où elles sont majoritaires et où les salaires sont bas. Des augmentations de salaire ciblées y sont nécessaires. D'autre part, le faible niveau des salaires a pour conséquence que les femmes en particulier doivent vivre avec des problèmes financiers, elles deviennent dépendantes de leur partenaire et passent leur retraite dans la pauvreté en raison de rentes trop basses. Cette situation va s'aggraver avec la présente révision de la LPP: la majorité des femmes devra payer plus, mais recevra une rente inférieure. Le SEV dit résolument non à cela!

LPP21: payer plus pour toucher moins, quelle arnaque!

Dans le cadre de la mobilisation pour la journée de grève féministe du 14 juin, des protestations contre

ce projet de LPP ont également eu lieu. Au préalable, plus de 60 femmes de la politique et de la société ont signé un manifeste contre la baisse des rentes des caisses de pension. Elles s'opposent à de nouvelles pertes de rentes dues à une réforme injuste. «Lorsque l'augmentation de l'âge de la retraite pour les femmes a été acceptée en votation populaire l'année dernière, on nous a promis des solutions rapides et efficaces pour combler le déficit actuel. Mais avec cette révision de la LPP, nous, les femmes, recevrons même moins de rente qu'aujourd'hui, alors que les cotisations salariales vont augmenter», s'énerve Lucie Waser, chargée de l'égalité au SEV.

La révision de la LPP ignore en outre la cause principale du déficit des rentes (les femmes ont toujours des rentes inférieures d'un tiers à celles des hommes): le travail de soin non rémunéré, comme les tâches ménagères (lessive, cuisine et ménage), la charge mentale (organiser les courses ou les rendez-vous p. ex.) et la prise en charge des enfants et proches malades ou âgés. La valeur monétaire de l'ensemble du travail non rémunéré accompli en 2020 en Suisse à plus de 60 % par les femmes est estimée par l'OF8 à... 434 milliards de francs.

Avec la réforme actuelle de la LPP, les mères qui travaillent et qui ont des tâches d'assistance seront moins bien loties à la retraite qu'aujourd'hui.

Mettre en lumière sa propre situation en matière de retraite

Les nombreuses réformes de la prévoyance vieillesse de cette année ont des conséquences différentes sur la vie avant et après la retraite. La **journée de formation des femmes SEV** de cette année, qui aura lieu le vendredi **15 novembre**, sera précisément consacrée à cette thématique et proposera une mise à jour sur la réforme des retraites grâce à des exposés passionnants et dans le cadre d'ateliers concrets. «Les participantes recevront de précieuses informations et auront ainsi une vue d'ensemble de leur propre situation à la retraite», souligne Lucie Waser. «En plus des exposés, des ateliers et d'une table ronde, la journée offre suffisamment de temps pour l'échange entre les participantes». Il reste encore quelques places.

Journée formation des femmes

Scanne le code QR et inscris-toi tout de suite à la journée de formation des femmes du SEV, 15.11.24.



sev-online.ch/fr/le-sev/femmes/



18 000 personnes au 14 juin à Lausanne aussi contre l'arnaque LPP 21.

LUTTE SYNDICALE

Vetropack : verre de rage et rouge de colère !



Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch,
avec *L'Événement syndical*

Le 14 mai, la direction de Vetropack, dernière verrerie de Suisse, annonçait brutalement la fermeture de son site à Saint-Prex (VD) avec la suppression des 182 emplois. Après sept journées de grève, les salarié-es ont obtenu l'ouverture de négociations pour le plan social et le maintien d'emplois industriels sur le site.

«Nous sommes déçus. C'est inacceptable que, dans le pays des grandes organisations des droits de l'homme, on nous traite comme ça. Nous, nous avons toujours respecté notre patron. Nous ne sommes pas des numéros. Nous sortons un million de bouteilles par jour et on nous jette comme une chiclette», résumait un des ouvriers de Vetropack interrogé par *L'Événement syndical* au moment où la direction confirmait brutalement le 14 mai son intention de fermer le site de la dernière verrerie de Suisse.

La direction avait fait cette annonce par la presse, avant même d'en informer employé-es et syndicats. Pour elle, rien ne l'obligeait à négocier un plan social. Cette manière méprisante de communiquer avait offensé les employé-es et les syndicats, comme le résumait un travailleur: «Nous sommes fâchés. Nous nous sentons

trahis. Nous travaillons énormément, à Noël, à Nouvel An, aux anniversaires de nos enfants... Nous avons un seul week-end complet de libre par mois. Nous ne voulons pas partir avec des cacahuètes. Nous voulons du respect.»

Vetropack a balayé les propositions des travailleurs et des travailleuses dont le plan alternatif démontrait pourtant la viabilité de l'usine vaudoise. Le 30 avril, les travailleurs avaient remis un rapport de plus de 50 pages avec des propositions concrètes pour sauver l'entreprise. Celles-ci avaient été élaborées en lien avec des des ingénieur-es de l'EPFL, des fournisseur-es, des fabricant-es et des politiques au niveau cantonal et fédéral. Ce rapport était une réponse à la procédure de consultation qui avait été lancée par le groupe le 7 mars en vue d'une possible fermeture dès le mois de juillet en parlant de compétitivité à la peine, des perspectives de développement négatives ou de rentabilité plus assurée.

L'entreprise n'est pourtant pas du tout dans le rouge. Le bénéfice de Vetropack a bondi de 55% en 2023 et ses investissements de 22,3%. La société a aussi dépensé 400 millions dans la construction d'un nouveau site high-tech en Italie. Pour *L'Événement syndical*, «la stratégie de l'entreprise semble claire: «liquider le savoir-faire séculaire de Saint-Prex et abandonner les collaborateurs travaillant sans compter, jour et nuit, pour augmenter

les profits et les dividendes dont se paissent les actionnaires.»

Alors qu'une pétition a engrangé plus de 5 000 signatures et que le parlement et la délégation vaudoise au Conseil national ont affiché une unité gauche-droite pour que l'État intervienne pour sauver l'usine, on peut s'interroger sur le peu de combativité de la Confédération pour empêcher cette fermeture et le refus de développer une stratégie industrielle nationale en faveur du verre. Il y a non seulement un enjeu stratégique à conserver un savoir-faire, on l'a vu avec le Covid, mais aussi écologique.

300 000 tonnes de verre usagé sont collectées chaque année. La verrerie de Saint-Prex en recycle 100 000 tonnes. En dehors de cette usine, il n'y a pas d'usine de recyclage digne de ce nom en Suisse. Presque tout notre verre usagé suisse devra désormais être transporté à l'étranger sur plusieurs centaines de kilomètres pour être recyclé, dans les usines autrichiennes reliées par le train de Kremsmünster et de Pöchlarn, ou dans la nouvelle usine de Boffalora sopra Ticino, en Italie, pour laquelle de longs transports par camion seront inévitables. Les émissions augmenteront. Il y aura plus de gaz d'échappement et de bruit et l'infrastructure sera davantage sollicitée. En 2022, CFF Cargo pouvait se vanter d'avoir fait pu faire économiser à Vetropack environ 4 302 trajets en camion grâce aux transports ferro-

viaires. Qu'en sera-t-il avec la fermeture de l'usine?

Les assemblées générales se succèdent à Saint-Prex. Après le choc, la lutte continue. «Pas de licenciements sans plan social.» C'est le mot d'ordre d'Unia et du personnel de Vetropack. Une semaine après l'annonce brutale par la direction de sa décision définitive de fermer l'usine de Saint-Prex, des discussions peuvent enfin être entamées avec la direction, mais elles tournent vite court. Soutenu par les syndicats Unia et Syna, le personnel se résout le 23 mai, à la quasi-unanimité, à un arrêt de travail pour le lendemain.

Le 24 mai, à 10h, les ouvriers sont en grève. Des piquets de grève sont installés aux abords de l'usine. Le personnel réitère ses revendications légitimes: ouverture de véritables négociations avec la délégation syndicale et en concertation avec l'ensemble du personnel, comme l'exige la CCT de Vetropack; aucun licenciement avant la fin des négociations et la signature du plan social; et enfin, maintien d'emplois industriels sur le site de Saint-Prex. Les travailleurs décident de ne reprendre le travail qu'une fois que ces trois demandes seront acceptées par la direction.

Divisé en trois équipes, le personnel se relaie jour et nuit pour alimenter le four à fusion. «Afin de conserver l'équipement intact, il va falloir poursuivre cette activité durant la grève, en se passant de l'encadrement. Une réu-

nion s'est tenue la veille pour organiser tout ça», explique Joaquim Teixeira, travailleur Vetropack depuis 28 ans.

Les équipes continuent à se relayer les jours suivants. En début d'après-midi, l'assemblée générale est très suivie. Les membres de l'équipe de nuit, les yeux brillants, y croisent les travailleurs de jour et ceux qui ne sont pas de service. Tous sont avides des informations transmises par les membres de la commission d'entreprise et les secrétaires syndicaux.

Le dimanche 26 mai apporte un peu de baume au cœur des travailleurs. Plus de 700 personnes rendent visite aux salarié-es. Présidente d'Unia, Vania Alleva salue le courage des grévistes, tandis que Pierre-Yves Maillard, dirigeant de l'Union syndicale suisse, dénonce le manque de responsabilité sociale de la multinationale qui a vu le jour en 1911 à Saint-Prex.

Le lendemain, les grévistes obtiennent une première victoire: la direction reporte à fin juin les licenciements annoncés. Un calendrier de négociations est établi. Après cette avancée, les modalités de la grève sont redéfinies. Deux des quatre lignes de production sont réouvertes. Le 29 mai, un accord est finalement trouvé sur le déroulement et les modalités des négociations pour le plan social et pour le maintien d'emplois industriels. La grève est suspendue. À l'heure du bouclage de ce numéro, les discussions étaient toujours en cours.



FAST & FURIOUS

Éric Roset

Le 5 juin 2024, au sommet des Rochers de Leschaux, situé dans le massif des Bornes en Haute-Savoie, en France voisine, seuls quelques bouquetins, une traileuse saisie en plein vol et le photographe viennent troubler la quiétude du lieu en cette

fin de journée.

Eric Roset, photographe indépendant et autodidacte, réside à Genève depuis 1993. Né en 1972, c'est à Lyon qu'il passe son enfance et ses premières images naissent alors que lycéen, il est témoin des manifestati-

ons étudiantes. Dès lors, il ne quittera jamais sa passion pour la photographie qui l'accompagnera lors de ses diverses activités professionnelles ou personnelles, de l'animation socioculturelle à la pratique de la montagne. Site : <https://eric-roset.ch/>

?

QUIZ

Es-tu incollable?

1. De quand date la Charte contre la violence dans les TP ?

- a. 2000
- b. 2010
- c. 2020

2. Quelle était la part de la route dans le transport de marchandises dans l'UE en 2021 ?

- a. 33%
- b. 55%
- c. 77%

3. Quel salaire minimum l'USS exige-t-elle après un apprentissage professionnel ?

- a. 4000 francs par mois
- b. 5000 francs par mois
- c. 6000 francs par mois

4. Quel est le matériel d'emballage fabriqué par Vetropack St-Prex ?

- a. Tetrapak
- b. Carton
- c. Verre

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 2 juillet 2024**.

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

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

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

Le/la gagnant-e sera tiré-e au sort parmi les bonnes réponses et remportera des **bons d'achats de livres 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°5 /2024 : b / c / b

C'est **Ruth Ammann**, à Hombrechtikon, membre de la PV Winterthur-Schaffhausen, qui remporte **une carte cadeau des CFF d'une valeur de 40 francs**.

SUR LES TRACES DE ...

Marco Huber, spécialiste technique et support pour automates



Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Marco Huber travaille chez CFF Voyageurs au Service Desk Installations au Wylerpark à Berne. En cas de dérangement, il apporte son aide aux utilisateurs des distributeurs de billets, des casiers à bagages ou des composteurs de billets. Il organise les réparations, qu'il effectuait lui-même jusqu'à l'année dernière, de même que l'installation et la désinstallation des appareils. La logistique des pièces de rechange fait aussi partie de ses tâches. Âgé de 48 ans et venant de Wil (SG), au SEV il préside depuis plus de six ans la section AS Ost.

Tous les jours, de 7h 30 à 15h 30, le Service Desk Installations (SDA) apporte son aide en cas de problèmes survenant avec les distributeurs de billets ou d'autres appareils. En semaine, deux collaborateurs répondent aux téléphones et aux courriels, le week-end un seul. Marco Huber travaille à 100 % au Service Desk depuis cette année. Jusqu'à l'année dernière, c'est lui-même qui réparait ou installait 50 % des appareils - tels que les nouveaux casiers à bagages qui ne s'utilisent plus qu'avec des cartes bancaires ou par Twint. L'année passée, il s'est aussi occupé pendant plusieurs semaines de la maintenance des distributeurs aux Chemins de fer rhétiques. Pour cela, il a séjourné à Davos ainsi que dans d'autres endroits retirés des Grisons. D'autres entreprises de transport concessionnaires (ETC) sont en effet clientes des CFF concernant la gestion des automates et donc du SDA. Comme ce service touche la Suisse entière, Marco Huber traite aussi des demandes en français et italien.

Chaque jour une nouveauté

Dans son travail, Marco Huber apprécie la diversité des problèmes qu'il rencontre avec les automates: «Chaque jour surviennent des pannes ou des tentatives de fraude que nous n'avons jamais eues auparavant.» Il apprécie aussi le contact avec les collègues des CFF et des ETC auxquels il peut apporter son aide, ainsi que ses interlocuteurs à l'Operation Management Center, chez Telecom ou dans les entreprises privées avec lesquelles il travaille. Car seule une partie des réparations est effectuée par le centre en charge au trafic voyageurs au Wylerpark à Berne. C'est là que se trouve le bureau de Marco Huber au sous-sol. La lumière du jour lui manque un peu, comme auparavant à la gare de l'aéroport à Zurich. Un jour par semaine ainsi que pendant le week-end, il peut travailler

depuis son domicile, ce qui lui évite le trajet aller-retour de plus de deux heures depuis Wil.

Vingt ans d'expérience avec les automates

Comment Marco Huber a-t-il acquis ses connaissances sur les distributeurs, leur réparation et installation, ainsi que la logistique qui les concerne? En se formant et «sur le tas». En août 1993, il a commencé un apprentissage d'agent d'exploitation aux CFF à Saint-Gall, motivé par son stage professionnel et son papa, lui-même mécanicien de manœuvre aux CFF. L'apprentissage de deux ans comprenait des remplacements au service de la manœuvre et des bagages à Gossau et Saint-Gall Winkeln. Après son école de recrues, Marco Huber a été engagé pendant cinq ans au service des bagages à l'aéroport de Zurich. Ensuite, il a travaillé à la maintenance régionale des distributeurs (Rida) à Winterthur. Dès lors, il s'est occupé quotidiennement des distributeurs de billets et autres automates, de même que l'impression des billets pour les exploitants de gare privés. Avec la réorganisation «New Rida», il a dû repostuler aux CFF en 2004. Il est revenu à Zurich, a suivi des formations techniques. Lorsqu'en 2021 une possibilité de stage s'est offerte au Wylerpark à la logistique, portant sur les pièces de rechange pour les automates, il a postulé. Il a alors travaillé pour moitié en tant que technicien de surface et l'autre moitié au SDA, puis à plein temps au SDA, mais en s'occupant des distributeurs.

Mille membres dans la section

Marco Huber a adhéré au SEV grâce à son formateur (et son père) dès le début de son apprentissage. Par la suite, il s'est impliqué dans la CoPe Surface et la branche Voyageurs de la sous-fédération AS. Lors du décès subit en 2017 du président de sa section AS Ost, on lui a demandé s'il voulait lui succéder et il a accepté. Pour lui, il est tout aussi important d'encadrer les mille membres que compte cette vaste section d'actifs (la plus grande avant AS Berne) afin qu'ils restent au SEV que de recruter de nouveaux membres. En 2024, la section organise à nouveau des actions sur le terrain avec distribution de Biberli. Depuis 2018, Marco Huber est membre de la conférence CCT et de la commission CCT.

À côté de sa famille - il a trois filles âgées de 11 à 21 ans - et du SEV, qu'il représente dans les unions syndicales de St-Gall et Thurgovie, Marco est actif dans le Conseil de paroisse de Wil et au sein du PS. De même, en tant que chauffeur Nez Rouge, il ramène à la maison en sécurité des personnes ayant fait la fête et trop bu d'alcool.

THE VOICE

Bertschy

