



SEV N°11

Le journal du Syndicat du personnel des transports



AUTOMNE SALARIAL

Salaires plus élevés bien mérités!

Éditorial de Matthias Hartwich,
président SEV

► p. 7 et 10

Les salaires des collègues qui nous transportent partout en Suisse, chaque jour, de manière ponctuelle, sûre et efficace doivent augmenter. Tous l'ont mérité vu leur travail et leurs prestations. Si les salaires augmentent dans les mêmes proportions que l'inflation et la productivité, la prospérité est équitablement répartie. Dans le cas contraire, on parle de redistribution... mais pas dans le portemonnaie des travailleuses et des travailleurs. Tout le monde le ressent : le renchérissement et les primes des caisses maladie en constante augmentation pèsent sur le budget. Il y a des retards à rattraper pour ces dernières années. Le pouvoir d'achat est aujourd'hui bien plus bas qu'il y a cinq ans.

Les membres du SEV décident des détails des revendications salariales dans le cadre de la commission CCT au CFF, et dans les sec-

tions pour les, ETC. Il est ainsi possible de veiller à ce qu'aucune entreprise ne soit trop sollicitée et, grâce à cela, vos expériences sont prises en compte. Toutefois, une chose est sûre : les salaires doivent être sensiblement relevés dans nos branches afin de ne pas continuer à subir une baisse du pouvoir d'achat.

Des salaires adéquats sont aussi une manière d'exprimer de la reconnaissance. Si « nos » entreprises veulent pouvoir trouver du personnel qualifié, elles doivent se présenter en tant qu'employeuses attractives. Des salaires adaptés, plus élevés, constituent une pièce du puzzle. N'oublions pas que nos collègues fournissent des prestations qui parfois dépassent les limites du « normal ». Pensez au personnel des bus et des trams, dont l'engagement sans faille – malgré des charges de travail souvent énormes – permet de garantir les transports publics

(TP) dans les villes, au personnel au sol qui assure toute la prise en charge des passagers dans les aéroports, surtout pendant les vacances, aux collègues qui doivent supporter les horaires irréguliers et sont de plus en plus exposés aux agressions, ou encore au personnel ferroviaire qui a garanti le trafic après la fermeture du tunnel de base du Saint-Gothard et l'a rendu de nouveau praticable.

Nos collègues dans toutes les entreprises de TP, qu'ils soient en contact direct avec la clientèle ou au back office, dans les ateliers, à la planification, à la mise en place ou au nettoyage du matériel et des infrastructures, fournissent un travail indispensable. Ils ont mérité un salaire adapté. Une bonne occasion d'élever la voix pour toutes et tous, c'est la manifestation sur les salaires ce 21 septembre. Venez à Berne et montrez votre solidarité!

Jeunesse

Lars Benninger parle d'une ambiance de renouveau à la Commission jeunesse.

2

Personnel de locs

L'amélioration de la culture de l'erreur a été un thème important de l'AD LPV.

3

BAR et CCT

Les CFF veulent renégocier les BAR et mettent en péril les CCT.

5

Formation continue 2025

Le programme de cours 2025 de Movendo, l'institut de formation des syndicats, paraîtra le 7 octobre 2024.

Tous les cours pour la nouvelle année seront mis en ligne ce jour-là sur www.movendo.ch. Cela vaut la peine de le consulter.

Pertes Covid en trafic grandes lignes

Afin d'amortir les pertes Covid aussi en trafic grandes lignes, comme l'avait demandé la commission des finances du Conseil des Etats en 2022 par le biais d'une motion, le Conseil fédéral a proposé au Parlement d'octroyer une subvention en capital de 1,15 milliard de francs aux CFF. Les deux Chambres ont approuvé cette proposition dans un premier temps, mais le Conseil des Etats a manqué de peu la majorité nécessaire de 24 voix. Sa majorité demande maintenant une réduction à 850 millions lors de la session d'automne. Si cette réduction s'impose également au Conseil national, la pression des économies sur les CFF et leur personnel augmentera. En effet, les 1,15 milliard de francs font partie d'un paquet de mesures de financement des CFF, dont font déjà partie des mesures d'économie de grande envergure des CFF.

CP CFF : nouveau conseil de fondation

Les collaborateur·ices des CFF, de CFF Cargo et de certaines filiales des CFF ont élu en août et début septembre les représentant·es du personnel au sein du Conseil de fondation de la Caisse de pensions CFF. Ont été élus Stefan Bruderer, Franziska Schneider, Aroldo Cambi, René Knubel (tous sortants), Marc Engelberger et Anina Döbeli (tous deux nouveaux).

La chaleur tue

Le dernier rapport de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur www.ilo.org de fin juillet met en lumière l'impact du stress thermique sur les travailleuses et travailleurs du monde entier. 4200 collègues ont perdu la vie en 2020 suite aux vagues de chaleur. Les syndicats ont un rôle clé à jouer dans leur protection.



Lors d'un *adventure-game* interactif, la commission de jeunesse doit sauver la démocratie – avec Lars Benninger (tout à droite).

JEUNESSE SEV

« Nous sommes l'avenir des TP »

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

La commission des jeunes du SEV a fait peu de nouvelles et aimerait s'agrandir. Lars Benninger est chef de circulation des trains au CE Centre des CFF à Olten. Il est responsable de la jeunesse dans la sous-fédération AS du SEV et depuis le début de l'année, il représente les jeunes au comité SEV. Interview.

Lars Benninger, actuellement tu t'engages pleinement pour la commission de jeunesse. Quelle est ta motivation ?

Le travail pour la commission de jeunesse constitue un passionnant défi qui va de pair avec des rencontres intéressantes. Pour moi, il est important d'apporter ma contribution à l'avenir des transports publics (TP). La jeunesse est cet avenir. Et elle doit savoir que pour un avenir serein, il est nécessaire de faire du travail syndical. Cela ne va pas de soi que nous avons de bonnes conditions de travail. J'aimerais faire comprendre à mes jeunes collègues que, pour cela, nous devons avoir un syndicat fort et une commission de jeunesse bien structurée.

Quels thèmes concernent en particulier les jeunes membres SEV, donc les personnes en dessous de 30 ans ?

Les salaires et la progression salariale. Les jeunes aussi doivent avoir de bons salaires et une progression plus rapide serait une bonne chose pour eux. Il y a aussi la conciliation entre vie professionnelle et privée. C'est un besoin essentiel de ma génération et il y a là un grand potentiel d'amélioration dans les entreprises de TP. Il est également important de nous renforcer à l'intérieur du syndicat. Dans les organes du SEV, les générations plus âgées dominent. Souvent, elles ne connaissent pas si bien nos problèmes, même si elles ont aussi été jeunes une fois. Je souhaiterais que nous soyons plus de jeunes à nous engager activement au SEV.

Il y a eu durant les dernières années et décennies certains changements. Auparavant, les gens faisaient un apprentissage dans une entreprise et y restaient jusqu'à la retraite. Aujourd'hui les choses sont différentes. Qu'est-ce que cela signifie pour la Jeunesse SEV ?

Nous le ressentons fortement. Il n'y a plus beaucoup de gens qui restent trente ou quarante années dans une même branche, voire dans la même entreprise. Malgré tout, il est attrayant pour les jeunes de rester dans les TP où on peut évoluer incroyablement. Notre tâche consiste, entre autres, à démontrer comment évoluer et comment un syndicat peut-il apporter son soutien.

Que faites-vous pour que la commission de jeunesse soit attractive pour les jeunes ?

Nous essayons de montrer aux jeunes que non seulement notre travail est très varié, mais qu'il nous permet en plus de bien rigoler. Nous organisons des événements spéciaux pour les jeunes. Par exemple cette année nous sommes allés au Boda Borg et à Europapark. Le 12 décembre, nous faisons une croisière sur le lac des Quatre-Cantons sur un bateau qui propose la fondue chinoise. Naturellement, nous organisons aussi cette année une journée formation. Le 8 novembre, nous discuterons du thème prétendument ennuyeux des finances. On montrera pourquoi cela peut s'avérer intéressant de se pencher sur les questions d'argent. Au fait, les journées de formation pour les jeunes sont gratuites et selon les entreprises, ils reçoivent en plus un congé-formation pour participer.

Que prévoyez-vous pour l'année prochaine ?

Tout d'abord la priorité ira au congrès SEV des 12 et 13 juin 2025. À cette occasion, nous voulons faire entendre notre voix. Nous nous rencontrons en décembre pour une retraite de la commission de jeunesse et allons mettre cela au point. Les nouveaux membres sont les bienvenus dans notre commission. Celles et ceux qui lisent ceci et qui s'intéressent à participer à notre action peuvent nous contacter par le biais de notre secrétaire syndicale Stefanie Fürst (note de la

rédaction : jugend@sev-online.ch).

Quelle est ta vision de la Jeunesse SEV ?

Nous souhaitons avoir à l'avenir plus de membres dans la commission. Cela nous permettrait de nous organiser de manière plus fédéraliste et moins centrale, et de nous rapprocher des jeunes et de leurs problèmes et besoins. En ce moment, en plus de la commission de jeunesse centrale il y a un groupe de jeunes aux Grisons. Il est très actif et organise des événements de manière autonome dans la région. Nous aimerions promouvoir cela dans toute la Suisse. Lorsque nous serons suffisamment de monde, nous aimerions beaucoup organiser une conférence nationale de la jeunesse, soit notre propre réunion à côté du congrès, auquel nous participons également.

Les organisations de jeunesse d'Allemagne et d'Autriche organisent déjà des conférences nationales. Avez-vous de bons contacts ?

Oui, nous avons eu la chance de pouvoir nous rendre cette année chez nos collègues du syndicat allemand EVG et du syndicat autrichien Vida. Nous avons pu prendre une part active aux conférences à Francfort et à Vienne. Pour nous, cet échange est très inspirant. Comme on le sait, les transports publics ne s'arrêtent pas à la frontière, et le travail syndical non plus.

Sondage avec concours

Tu as moins de 30 ans ? Alors scanne le code QR et participe à notre enquête :



ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉ·ES LPV

Dépénaliser les erreurs

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

25 délégué·es des sections, 11 membres du comité central et une douzaine de représentant·es de ressort des sections ont participé à l'AD de la sous-fédération SEV du personnel des locomotives (LPV) le 3 septembre sur le campus de la Haute École de Suisse orientale à Brugg. S'y sont ajoutés une douzaine d'invité·es présents pour la traduction et les exposés, ou en tant qu'observateurs.

Michel Roth de la LPV Genève a présidé l'AD en remplacement du président de l'AD Andreas Kramer qui a eu un empêchement. Il l'a fait de manière souveraine et avec le charme latin. Il a été soutenu de manière très professionnelle par Sandra Neiger (LPV Basel) qui a remplacé le vice-président de l'AD malade. Elle a été élue à l'unanimité pour lui succéder.

Rétrospective de l'année écoulée

Lors des négociations salariales pour 2024, la SEV-LPV a obtenu une compensation du renchérissement adéquate, a écrit la présidente centrale Hanny Weissmüller dans son rapport annuel. La journée du trafic marchandises de la LPV en octobre a thématiqué l'attelage automatique numérique et la conduite automatique sous le mot d'ordre « Accompanyer le changement non seulement de manière critique, mais aussi activement ». La LPV a élargi son offre de cours et s'est engagée pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et privée, plus concrètement : pour pouvoir émettre des vœux quant aux jours de

travail et aux plages horaires. Hanny a mentionné la résolution sur le manque de personnel chez Zentralbahn et a recommandé d'annoncer via la boîte mail de la LPV toutes les erreurs dans les tableaux de service. Lors de nombreuses actions, de nouveaux membres ont adhéré. L'occasion de soigner les contacts au sein de la LPV.

Le responsable du recrutement Christoph Erker, aussi élu co-chef de ressort pour le trafic voyageurs, a remercié toutes les sections pour leur engagement en matière de recrutement. « Même les petites actions portent leurs fruits ! Le président SEV Matthias Hartwich a précisé que la SEV-LPV, dans son engagement pour le personnel des locs, doit tenir compte qu'il fait partie d'un ensemble : tout le personnel des TP.

La culture de l'erreur à l'étude

Janos Jorosch de la LPV a effectué son travail de master de fin d'études en cours d'emploi de sociologie et psychologie, sur le sujet de la culture de l'erreur dans trois entreprises ferroviaires. Le personnel des locs est souvent laissé face à lui-même avec son sentiment de honte après avoir commis une erreur. Cependant, les choses sont en train de changer. Une peur excessive de la stigmatisation et des mesures disciplinaires, voire de la criminalisation des erreurs, réduisent la volonté de signaler les erreurs, d'en parler, et d'en tirer des leçons afin de pouvoir les éviter à l'avenir. C'est pourquoi les supérieurs doivent communiquer à leur personnel que même si une erreur a été commise, on ne les laissera pas tomber. Les raisons externes des erreurs telles que la distraction sont trop souvent ignorées, a déclaré un participant. Un autre a rappelé que les



MARKUS FISCHER

erreurs commises lors des examens périodiques ne sont pas communiquées – une occasion manquée...

Des groupes spécialistes

Les profils professionnels des mécaniciens de locs A40 doivent être adaptés, a dit Selim Taboubi du groupe spécialiste A40-B100. Chez Infrastructure Intervention, de nouveaux modèles de carrière doivent apporter des conditions d'engagement plus attrayantes. Chez Cargo, les B100 effectuant des tours de personnel des locs B, doivent recevoir le forfait journalier de 19 francs.

Il n'est bien souvent toujours pas possible de réduire son taux d'activité ou de choisir des plages horaires, a constaté Esther Weber du groupe spécialiste des femmes. Pour les mécaniciennes de locs qui allaitent, il y a aussi toujours une interdiction de pratiquer la profession qui est

inutile. Selon une enquête auprès des CFF, 12 % des collaboratrices (soit 800 femmes) ont subi du harcèlement sexuel durant les deux dernières années, ceci malgré la « tolérance zéro » de la direction. De plus, la violence envers le personnel dans les trains devient de plus en plus brutale.

Finances et propositions

Étant donné que la LPV absorbe aussi en 2025 la hausse de la cotisation SEV de 1,60 CHF, ce qui lui coûte 32 000 CHF, le budget 2025 prévoit à nouveau un déficit de 20 000 CHF. Sans grande discussion, sur les 22 nouvelles propositions 18 ont été acceptées, 3 ont été rejetées au profit d'autres, et une a été retirée – cf. lpv-sev.ch (« AD »). Deux propositions urgentes ont aussi été adoptées, sur les cours annuels pour les planificateurs de tableaux de service et le paiement complet des pauses entre 22 h et 4 h du matin.

Prises de congé et élections

Beat Kieliger quitte le comité central. Après 5 années comme chef de ressort CFF Cargo l'urais ne se représente pas pour laisser la place aux jeunes. Sa ténacité, sa profonde connaissance de la CCT et des BAR entre autres, et son sens analytique et stratégique ont été très utiles à la LPV, a déclaré Hanny.

Ont été élus pour les 4 prochaines années : comme présidente centrale Hanny Weissmüller, secrétaire central Marcel Maurer et caissier central Tobias Menzi ; nouveau : deux co-chefs de ressort CFF trafic voyageurs : Marjan Klatt et Christoph Erker* (* = nouveau dans cette fon-

tion) ; chef de ressort CFF Cargo : Stephan Werren (LPV Biel-Bienne)* ; co-chefs de ressort BLS : René Scheidegger et Jakob Zahner ; chef de ressort RhB : Patrick Cavelti ; responsable du groupe spécialiste A40-B100 : Selim Taboubi ; responsable du groupe spécialiste Femmes : Esther Weber ; responsable du groupe spécialiste Jeunes : Jan Berchtold* ; responsable du groupe Migration : Ludovic Morel* ; vice-présidente de l'assemblée des délégués : Sandra Neiger* ; membre-remplaçant CG : Matthias Pittet* ; ont été élus dans la conférence CCT CFF Voyageurs : 4 délégués et 3 remplaçants.

+

-

Après les intempéries du 12 août (photo ci-dessous), le chemin de fer du Rothorn de Brienz a dû cesser son activité. Il ne reprendra le service qu'au printemps 2025. Le Zentralbahn a également été touché par les intempéries et ne pourra reprendre le service continu que fin novembre. **Une solution a maintenant pu être trouvée pour tous les collaborateurs, y compris les employés saisonniers.** Ils pourront tous continuer à travailler et seront employés par le Zentralbahn et d'autres entreprises.

Le oui clair à la 13^e rente AVS montre bien que beaucoup de citoyen·es ayant des revenus bas ou moyens peinent à s'en sortir avec leur retraite ou leur salaire. Le Conseil fédéral ne semble pas l'avoir compris, comme le montre sa **décision sur le financement de la 13^e rente AVS** : en diminuant la contribution de la Confédération à l'AVS et en renonçant à augmenter les cotisations salariales, il a opté pour la variante de financement la plus injuste pour les revenus moyens et bas. *USS*



©KEVSTONE/JULIEN GRINDAT

SIMON BURGUNDER répond

Les économies nuisent au personnel des TP

Le 5 septembre, un groupe d'experts mis en place par la Confédération a présenté des propositions visant à combler les déficits structurels de la Confédération. Dans quelle mesure les transports publics sont-ils concernés ?

Une fois de plus, les transports publics (TP) doivent faire l'objet d'économies importantes ! Un groupe d'experts veut faire des coupes dans le trafic régional de voyageurs (TRV), dans la promotion des trains de nuit, dans le transport de marchandises et dans l'infrastructure. Au total, environ 2,5 milliards de francs devraient être économisés au cours des cinq prochaines années. Ces économies auraient des répercussions importantes sur les transports publics. Dans le détail, les propositions signifient :

- des réductions de coûts ou des augmentations de tarifs dans les TRV. De telles mesures ont un impact négatif sur les conditions de travail du personnel ;

- moins de moyens dans le fonds d'infrastructure ferroviaire (FIF) mettent en péril le maintien de la substance et l'aménagement urgent et nécessaire de l'infrastructure ferroviaire. La sécurité et le fonctionnement des TP se détériorent ;

- sans soutien financier des pouvoirs publics, il ne sera pas possible de maintenir le transport par wagons complets isolés (TWCI). Des centaines d'emplois chez CFF Cargo devraient être supprimés ;

- l'extension de l'offre de trains de nuit et le remplacement des bus diesel par des véhicules respectueux du climat ne seraient pas possibles ;

Les propositions d'économie ne seraient donc pas seulement mauvaises pour le personnel, mais aussi pour les usagers des TP et pour le climat. Ce n'est pas une politique orientée vers l'avenir et la société - déficits structurels ou non.

Simon Burgunder est coordinateur des transports au SEV. Une question à lui poser ou au SEV ? Écrivez-nous à journal@sev-online.ch

BRANCHE BUS

De vice-président à chauffeur de bus



Manuel Avallone et Valérie Boillat devant un bus Bernmobil.

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Manuel Avallone a travaillé 21 ans au SEV et en était le vice-président lorsqu'il a pris sa retraite anticipée en 2021. Valérie Boillat est vice-présidente SEV depuis février 2024 et responsable entre autres de la branche bus. Quelle a été sa surprise d'apprendre que Manuel Avallone occupait maintenant un poste de chauffeur de bus auxiliaire chez Bernmobil. Discussion.

Valérie Boillat : Manuel, nous nous connaissons depuis de nombreuses années. Avant d'être au SEV je travaillais chez Movendo, l'institut de formation des syndicats. Tu étais alors dans le comité et nous avons toujours très bien collaboré. Maintenant, tu conduis des bus à Berne. Qu'est-ce qui t'a

mené à cela ?

Manuel Avallone (rit) : J'étais moi-même étonné d'être soudain assis derrière le volant d'un bus de Bernmobil. Cela me convient très bien. J'ai toujours été très ouvert à tout. À la base, j'ai fait un apprentissage de dessinateur en bâtiment et de maçon. Puis je suis devenu syndicaliste par le biais de mon ancien syndicat SBB (Syndicat du bois et du bâtiment, ex-FOBB) qui plus tard a été intégré chez Unia. Ensuite, je suis devenu enseignant. Lorsque le SEV a dû négocier avec les CFF la première CCT il y a une bonne vingtaine d'années, Ernst Leuenberger et Giorgio Tuti sont venus me chercher et je suis retourné dans le domaine syndical. J'avais déjà de l'expérience dans les négociations CCT et je pouvais apporter ma contribution au SEV. Finalement, j'y suis resté jusqu'à ma retraite anticipée. Après mon départ, je n'avais pas envie d'occuper des mandats dans de quelconques organes et par hasard, j'ai rencontré un

vieil ami qui est à la base cuisinier. Il m'a raconté qu'il était devenu chauffeur de bus. J'ai trouvé cela intéressant, stimulant et une bonne idée. Et j'ai postulé chez Bernmobil.

Comment se sent-on lorsqu'on n'est plus vice-président, mais chauffeur de bus ?

Pour être honnête, c'est un dur métier. Je n'avais jamais conduit de bus. Il y a longtemps, j'ai passé mon permis poids lourds, c'est pourquoi j'ai pu assez rapidement devenir chauffeur de bus chez Bernmobil. Maintenant, je travaille comme auxiliaire. S'il y a une urgence au service de conduite ou si des collègues veulent des vacances, j'interviens. Bien sûr, en plus d'être membre chez UNIA et au SEV, me voilà maintenant aussi membre du SSP vu que c'est ce syndicat qui encadre le personnel de Bernmobil. C'est très important d'être au syndicat. Ce travail est difficile. Les tours de service peuvent s'avérer très

longs. Il faut être en tout temps parfaitement concentré pour ne pas percuter un vélo ou un de ces piétons le nez collé sur son Natel sans regarder où il va.

Nous faisons une nouvelle enquête sur la santé du personnel des bus (trapheac.ch). Y as-tu participé ?

Bien sûr ! Il est très important que le public sache comment se porte le personnel des bus. Il est urgent d'agir, car le personnel se débat avec beaucoup de problèmes. Les entreprises ont aussi intérêt à savoir où le bât blesse. C'est seulement avec un personnel en bonne forme qu'il leur est possible de trouver des candidats pour la relève. En plus, elles ne sont ainsi pas tout le temps en train de se battre pour remplacer les absents pour cause de maladie. Les entreprises doivent de toute façon devenir plus flexibles. Certaines réagissent contre les sous-effectifs en proposant des formations simplifiées qui ne sont pas le meilleur moyen. Elles devraient

s'ouvrir un peu plus aux temps partiels. Ainsi, il leur serait possible de répartir les longs tours de service sur deux personnes. Même si dans un premier temps cela coûte plus cher d'engager plus de personnel à temps partiel, c'est un bon investissement. J'ai le sentiment que les entreprises aussi en discutent, mais, finalement, c'est l'aspect financier qui l'emporte sur la santé, et rien ne se passe. Il est vraiment important que les Communes et les Cantons continuent d'octroyer des budgets pour soutenir les entreprises de transports publics locales. Naturellement, la Confédération aussi doit aider. Il faut à tout prix éviter toutes mesures d'économies supplémentaires !

Peux-tu me prodiguer un conseil en tant qu'ancien vice-président du SEV ?

Si nous aboyons, il faut être prêts à mordre. Si nous ne parvenons pas à mordre, rien ne sert d'aboyer.

COMITÉ

Croissance durable des membres au SEV

Michael Spahr. Le 30 août, le comité SEV s'est réuni pour la première fois après la pause estivale. Les thèmes importants étaient le budget 2025, le nouveau concept de la commission de jeunesse et le mot d'ordre de non à la votation sur la LPP du 21 septembre.

«Le nombre de membres SEV se développe bien et de manière durable», déclare Aroldo Cambi, administrateur des finances du SEV. Grâce à l'évolution meilleure que prévu de l'effectif des membres en 2022, 2023 et au premier semestre 2024, le SEV a pu améliorer nettement l'équilibre entre les recettes et les dépenses. Les revenus du capital, marqués par la sortie de l'ère des taux zéro, y ont également contribué de manière importante. «La situation financière actuelle du SEV n'a pas été aussi bonne depuis longtemps», ajoute Aroldo Cambi. Pour l'année 2025, le SEV s'attend à des dépenses extraordinaires en raison du congrès et d'un investissement important dans le domaine informatique pour l'administration des membres. Ce sont ces dépenses exceptionnelles qui justifient le petit déficit du plan. Le budget 2025 est approuvé à l'unanimité par les membres du comité.

La caisse de pensions du SEV est également en bonne position pour le moment, avec un taux de couverture réjouissant. Le comité confirme les représentants actuels des employeurs au conseil de fondation: Hanny Weissmüller, Eugenio Tura et Roland Schwager. Pour les salariés, les représentants actuels Christina Jäggi, Franziska Schneider et Michael Buletta ont également été confirmés récemment.

Lars Benninger, le représentant de la com-

mission de jeunesse au comité, présente un nouveau concept: «Nous voulons grandir. Si nous avons plus de jeunes actifs au SEV, nous voulons à nouveau mettre sur pied des groupes de jeunes régionaux dans les années à venir». De plus, la commission de jeunesse veut mettre sur pied sa propre journée nationale de la jeunesse.

Le 22 septembre, le peuple suisse votera sur la réforme de la loi sur la prévoyance professionnelle (LPP). Pour de nombreuses personnes, cette réforme signifie qu'elles devront cotiser davantage à la caisse de pension et qu'elles recevront finalement moins en termes nets. Seule l'industrie financière peut profiter de la réforme, car elle peut se payer de généreux frais administratifs sur les avoirs des caisses de pension. Le comité SEV donne à l'unanimité le mot d'ordre de non.

Le comité SEV soutient en outre une résolution de la sous-fédération VPT contre la baisse du taux de conversion dans les caisses de pension. Pour donner du poids à cette revendication, la VPT appelle les membres SEV à participer en nombre à la manifestation syndicale du 21 septembre à Berne, où l'on manifesterait pour des salaires et des rentes plus élevés ainsi que pour plus de sécurité sur les places de travail.

La direction informe le comité directeur de changements de personnel. Sibylle Lustenberger sera dès le 1^{er} septembre la nouvelle déléguée à l'égalité du SEV et également responsable de la formation. Elle reprend le poste de Lucy Waser. En octobre, Alexandra Akeret commencera son travail de secrétaire syndicale. Elle remplace Claude Meier et s'occupe de différentes sections en Suisse orientale.

ANGLE DROIT

Convention de formation – principes à respecter



Service juridique du SEV
journal@sev-online.ch

Marc sait bien qu'il est important de continuer à se former tout au long de sa vie professionnelle. Ça tombe bien, ce jeune conducteur de bus aime les nouveaux défis. Alors c'est décidé, il va se lancer dans une formation de moniteur poids lourds. Son chef, qui voit un intérêt pour l'entreprise également, lui propose de signer une convention de formation.

Commençons par indiquer que certaines formations doivent être considérées comme des frais professionnels, qui sont alors à la charge exclusive de l'employeur, selon l'article 327a CO. Il s'agit en général de formations de courte durée, qui ne procurent pas au travailleur d'avantages utilisables auprès d'autres entreprises. Pas besoin de conclure de convention de formation dans ces cas-là.

Mais qu'en est-il des formations reconnues, longues, et donc chères? Nombreuses sont les entreprises qui acceptent de prendre en charge les coûts, à certaines conditions – qui doivent être précisées dans une convention de formation. Les tribu-

naux ont eu l'occasion de définir un cadre à respecter pour la conclusion de tels accords. Certaines CCT encadrent également la pratique.

Si on vous demande de signer une convention de formation, vérifiez que les règles générales suivantes sont respectées:

En premier lieu, l'accord doit être signé avant la fréquentation de la formation.

Ensuite, un remboursement des frais par le travailleur en cas de démission nécessite que la période pendant laquelle un tel remboursement serait dû soit déterminée, tout comme les montants concernés, qui doivent diminuer de mois en mois. Une démission justifiée, par exemple si l'employeur manque à certaines de ses obligations légales, n'entraînerait pas d'obligation de rembourser des frais de formation, mais il faut alors veiller à bien documenter la situation rencontrée.

Enfin, nous vous conseillons d'accorder une attention particulière aux conséquences d'un échec aux examens qui achèvent la formation. Il serait judicieux de prévoir qu'au moins une seconde chance soit accordée avant qu'un remboursement ne soit exigé.

Le SEV est là pour vous aider à vérifier la validité d'une convention de formation.

CCT/BAR CFF

Les CFF mettent en péril les CCT

SEV. La communauté de négociation (CN) composée du SEV, du VSLF, de transfair et de l'ACTP a l'intention de prolonger les conventions collectives de travail (CCT) actuellement en vigueur chez les CFF et CFF Cargo. De leur côté, les CFF lient une éventuelle prolongation à des conditions spécifiques. Ce faisant, ils mettent en péril la stabilité de l'exploitation et les conditions de travail de leur personnel.

Les CFF ne s'opposent pas fondamentalement à une prolongation des deux CCT (CFF et CFF Cargo). Cependant, ils exigent comme condition un détachement des réglementations sectorielles du temps de travail (BAR) des dites conventions collectives. Les BAR sont un modèle qui a fait ses preuves pour régler les besoins spécifiques de certains corps de métier. Elles peuvent être négociées, développées ou adaptées à tout moment dans le cadre du partenariat social. En n'étant plus liées aux CCT, toutes les BAR auraient leur propre durée de validité et délai de résiliation, indépendamment des conventions collectives. Du point de vue de la communauté de négociation, cela ne correspond pas au modèle de partenariat social vécu jusqu'à présent, qui respectait les besoins spécifiques de toutes les parties et faisait la part belle aux compromis.

Depuis des années, les BAR sont le résultat d'échanges réguliers entre les CFF et la communauté de négociation et un exemple de partenariat social qui a fait ses preuves. La CN tient à ce modèle de réussite et se tient prête à offrir son aide pour leur développe-

ment futur. À plusieurs reprises au cours des discussions, les CFF ont été informés de cette disponibilité.

La communauté de négociation veut prolonger les conventions collectives de travail afin que le personnel puisse se consacrer pleinement à relever les tâches en lien à l'exploitation ferroviaire.

Si la communauté de négociation n'accède pas à leur demande, les CFF laissent entrevoir une résiliation des BAR, voire des CCT. Comme il n'est pas possible, d'un point de vue juridique, de résilier exclusivement les BAR, les CFF n'ont que deux possibilités pour faire aboutir leur revendication : un accord avec la communauté de négociation ou la résiliation des conventions collectives de travail CFF et CFF Cargo. « Nous refusons catégoriquement une résiliation des CCT à l'heure actuelle. Il n'est pas non plus question pour nous de détacher les BAR des CCT. La démarche des CFF irrite et inquiète les employés dans les domaines professionnels les plus exposés », estime le vice-président du SEV et responsable de la communauté de négociation Patrick Kummer.

Le SEV réclame la prolongation inconditionnelle de la CCT et l'ouverture, ensuite, de négociations structurées pour les BAR nécessitant des adaptations, selon un plan de négociations transparent établi pendant la durée de validité de la nouvelle CCT. Le SEV considère que la reconduction de la CCT et le maintien des BAR sont, sur le plan du partenariat social, la meilleure solution, garante à la fois de sécurité et de stabilité.

PÉTITION REMISE AUX CJ

Répartition annuelle



Yves Sancey. Lundi 9 septembre, devant le siège de la direction des Chemins de fer du Jura (CJ), à Tavannes, une délégation du SEV a remis une pétition à Jean-Frédéric Python, directeur de l'entreprise, et à Valérie Stalder, responsable des RH. Aurélien Mouche, le président de la section SEV-VPT du Jura, a remis l'enveloppe contenant les signatures de 92% du personnel concerné par la répartition annuelle, soit les mécaniciens de train et les collègues du Centre de gestion du trafic (CGT). Sur un total de 50 collaboratrices et collaborateurs, ce sont donc 46 signatures qui ont été récoltées pour demander une répartition annuelle. La dernière assemblée générale avait donné un mandat en ce sens, après des promesses non concrétisées pour l'année 2024.

Les titulaires connaissent leurs tours à l'année mais n'arrivent pas à prévoir leur solde de minutage. Quant aux jeunes qui sont « dans la salade », les remplaçants, ils ont souvent des semaines de réserves ou ils ne connaissent leurs horaires qu'un à deux jours à l'avance. Pour eux, s'en est trop. Selon Aurélien Mouche, « ils doivent pouvoir compter sur plus de prévisibilité pour organiser leur vie sociale

et familiale. On doit trouver un chemin ensemble entre le SEV et la direction. Pour l'entreprise, cela permet de mieux anticiper les besoins en personnel, on est donc sur du gagnant-gagnant. »

Il était accompagné de Ramiro Marcote (représentant des monteurs de voie au comité), Vincent Hennin (vice-président) et de deux jeunes mécaniciens de train des CJ (Jérôme Maurer et Dayan Salomon) qui soutenaient la délégation. Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical SEV précise : « L'article 26 de l'ordonnance de la loi sur la durée du travail (OLDT), dit que l'on doit faire une répartition annuelle pour le personnel. Mettre enfin en application cette obligation légale les choses et permettra à nos collègues de mieux s'organiser. La direction a clairement entendu ce message », se réjouit-il. Le principe d'un calendrier de séances a été accepté pour cet automne. Pour le SEV, il ne faut pas attendre novembre, car cela sera trop tard. Il a demandé par courrier au directeur d'avancer les dates et d'accélérer le travail de cette délégation des partenaires sociaux. « Nous attendons une réponse de la direction », indique Etique.



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

Recrutement de membres action d'automne 2024

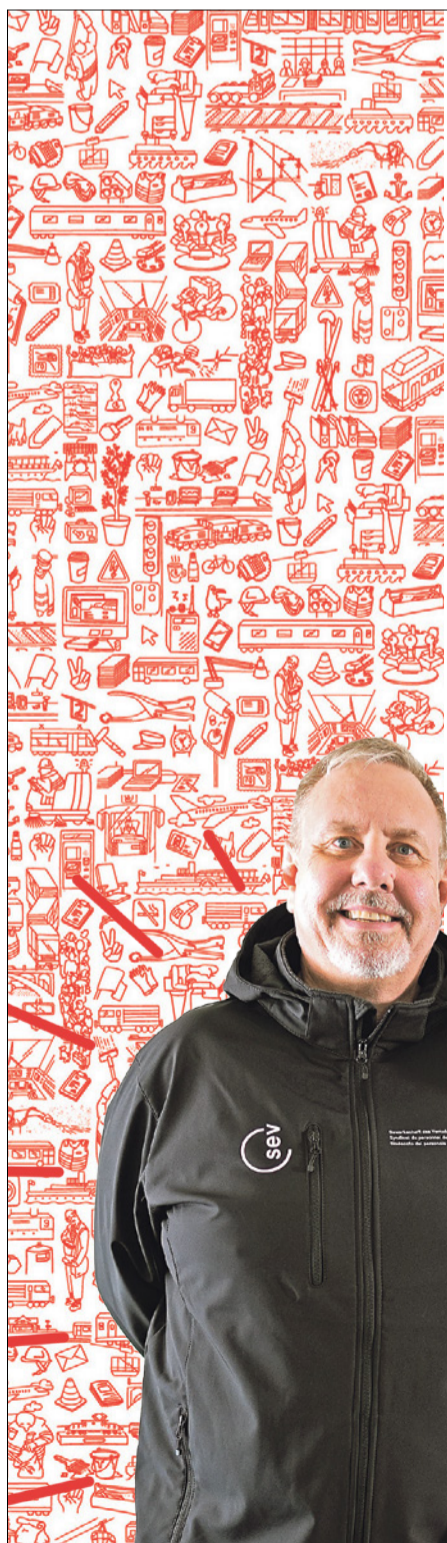
Convaincs trois collègues de devenir membres SEV et reçois un super cadeau !

Si tu parviens à convaincre **trois nouveaux membres** de rejoindre le SEV **entre le 1er septembre et le 30 novembre 2024**, tu recevras en cadeau une **montre à quartz SEV** ou une **veste de protection chaude soft-shell SEV avec capuche** (d'une valeur de plus de 100 francs). En outre, tu participes au programme SEV Top Recruteur, grâce auquel tu recevras l'année prochaine un cadeau supplémentaire.

Si tu as parrainé un(e) collègue, assure-toi que le nouveau membre mentionne ton numéro de membre sur le formulaire d'inscription.

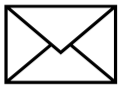
Merci de ton engagement !

Adhérer en ligne maintenant :
sev-online.ch/adherer



LETTRE DE LECTEUR

Souffrance au travail



Didier Morel, président SEV La Plaine du Rhône

Tout d'abord, ce n'est pas le harcèlement physique ou moral au travail que je désire évoquer, mais les conditions de travail actuelles. À la surcharge de travail, au fait de travailler en flux tendu ou en sous-effectif, d'être essoré de la moindre énergie qui pourrait rester en nous, tout cela pour des clopinettes.

Cela va déjà faire presque trente ans que je travaille en qualité de conducteur de locomotive dans diverses compagnies privées. J'y ai accumulé une certaine expérience et suis à l'aise dans ce que je dois faire dans ma fonction. Et je sais le faire bien ! Tout cela n'est, certes, pas un problème.

Nous sommes gouvernés par des gens qui ont fait HEC, UNI, master, des directeurs... Enfin bref, des grands patrons dans ces entreprises, ou dans d'autres domaines que les transports.

Tout pourrait aller fort bien ! Mais voilà, c'est là que les ennuis commencent. Depuis quelques années, les différents départs à la retraite, ainsi que les démissions dans les entreprises s'enchaînent sans renouvellement équivalent. Alors même que les démissions sont souvent le fait de personnes nouvellement salariées dans l'entreprise. Pour la simple et bonne raison, que nous sommes relativement mal payés pour les responsabilités et les conditions de travail. Il faut savoir que les salaires sont souvent en dessous de la valeur médiane nationale par rapport aux contraintes horaires, ainsi qu'aux responsabilités de ces fonctions. Ce sont des salaires. Mais ce ne sont pas de bons salaires !

Étant donné que nous avons des patrons qui ne payent pas à la hauteur des attentes minimales de ces salariés, forcément, il y a un énorme turn over des nouveaux employés.

Il faut savoir que les weekends sont souvent travaillés, que les jours de repos sont souvent répartis sur les jours de la semaine, que les horaires irréguliers nous privent, évidemment, d'avoir une vie familiale, associative et collective ! En raison de cet état de fait, les jeunes employés finissent par trouver d'autres offres plus intéressantes et valorisantes (professionnellement et socialement) ailleurs. Nous avons beaucoup de mal à garder les nouveaux salariés-es. Il s'agit d'un gros problème ! Nous n'arrivons même pas à remplacer les personnes qui partent à la retraite. Cela provoque la fonte des effectifs de la base, comme neige au soleil. À côté de cela, des étages de bureaux, tous confort, qui gonflent sans commune mesure.

On tire toujours sur la corde, toujours un peu plus ... Avec de moins en moins de personnel. Cela pousse à des situations intenable. Ce sont les employés de la base qui en font automatiquement les frais.

Dans ces conditions, forcément, les choses prennent encore plus de retard dans tous les domaines de production et d'entretien. Quand un employé DOIT prendre un jour de congé, on prend une personne pour le remplacer, dans un autre secteur (qui croule, déjà, sur le retard dû au manque de personnel), ce qui ne rendra pas le temps perdu. De plus, le temps est une denrée très précieuse que l'on ne peut pas remplacer.

Il y a aussi la charge mentale qu'il ne faut pas ignorer. Il faut, sans arrêt, se tenir au courant et s'adapter à de nouvelles mesures. Ce qui n'est pas forcément évident ! Vous devez être dans le bain de tout ce qui se passe, malgré le manque de personnel qui devrait avoir le temps de vous expliquer la situation en cours. Ce qui provoque une grosse charge mentale.

Et pire, il n'y a absolument aucune reconnaissance. Nous devons mettre à disposition de plus en plus de temps de notre vie personnelle pour notre employeur. Nous devons répondre au téléphone ou à des mails pendant nos jours de repos, sans même sourciller

ou désapprouver, de peur d'avoir à faire face aux reproches désinvoltes de la hiérarchie. Cela engendre une pression, sans respect, de l'individu par rapport à son encadrement devenu totalitaire et répressif. (...)

Nous ne sommes que des pions dans l'entreprise. Un chiffre variable sur un tableau Excel, et c'est terrible ! Pour les personnes qui doivent accomplir des charges sécuritaires, il n'est pas possible de se mettre en arrêt maladie lorsque la santé mentale (fatigue) ou physique est atteinte, alors même que cela engage la sécurité des usagers et de l'entreprise. On ne veut pas mettre nos collègues (déjà usés eux-mêmes) dans la difficulté, mais aussi par peur des mesures de rétention de la hiérarchie. Sous des menaces – à peine voilées – la porte est grand ouverte et nous sommes facilement remplaçables, etc. Cette situation dure depuis des années, probablement, depuis que les services RH se sont octroyé une grande plus-value au sein des différentes directions. Je vous laisse seul juge de cette remarque.

Par rapport aux jeunes collègues. Le sentiment n'est pas rose ! Je suis mal rémunéré, mal considéré, je n'ai plus de vie de famille ou sociale, je souffre des conditions de travail et je ne suis pas heureux dans ma vie professionnelle. (...) Ceci explique, peut-être, le grand désamour des nouvelles générations pour le travail ? Et c'est un problème.

Quand ces jeunes travailleurs manuels observent leurs camarades de la même génération, qui sont partis dans les bureaux, ils les voient travailler tranquillement, pénards, des journées de télétravail, congé les weekends, le temps pour une bonne vie de famille, les jours fériés en congés, vacances juillet ou août... Alors que, par rapport à la charge mentale, physique et sociale que ces jeunes travailleurs subissent dans ces métiers à horaires irréguliers ou devant toujours être disponibles. À la place de devoir sourire devant les clients, ils ont peut-être plus envie de pleurer ou de se porter pâle par rapport à cette hiérarchie qui leur dit : « Vous êtes déjà trop payés et avez de la chance ! »

Les directeurs (ayant monté les échelons dans l'entreprise), les chefs de service, ainsi que les divers responsables faisaient appel au personnel dont ils avaient besoin, en pleine connaissance de la réalité technique, humaine et économique de toutes et tous. Pour l'heure, c'est la perte de la réalité du terrain que l'on vit au quotidien. La formation RH leur a appris une logique, comme si l'on pouvait être géré de la même manière, comme un grand magasin, un MacDonald, La Poste, etc. Clairement, ils ne sont pas là pour faire de l'humain ou du social, comme ce fut le cas de nos anciens directeurs.

Aux négociations salariales annuelles, on nous dit que l'on ne peut pas nous donner grand-chose. L'inflation réelle annuelle n'est pas couverte. Les salaires restent bas et deviennent mauvais. Le fossé entre la base et les dirigeants ne fait que s'accroître sans aucune mesure ! C'est la déconnexion totale entre les divers chefs de l'entreprise et les employés. De plus, ils n'en ont rien à faire ! Ils sont juste là pour les chiffres, prendre leurs chèques et leurs petits avantages. Par derrière, tant pis pour la reconnaissance et le bien-être du petit personnel.

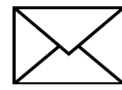
Le constat est amer. Le personnel est épuisé, vidé. Les jeunes sont fatigués du monde du travail. Les seules choses qui font que le système résiste et ne tombe pas en burn-out, c'est grâce au petit personnel qui se tient les coudes malgré qu'il se sente coincé et fait le maximum pour que ça tourne rond.

Voici le cri de désespoir des salarié-es qui se sentent bloqués, qui ne seront jamais bien considérés, qui sont mal payés et qui se trouvent pris dans cette souffrance au travail. C'est une souffrance qui ne découle d'aucune reconnaissance pour le petit personnel (comme ils disent).

Merci Patron.

LETTRE DE LECTEUR

Le personnel des transports appelle à l'aide



A. N., ancien chauffeur de bus en Suisse allemande

J'ai raccroché mon cher métier de chauffeur de bus. Pourquoi cela ? En tant que chauffeur de bus, on est un idiot sur toute la ligne. Exemples : le bus : Si le bus part une seconde trop tôt, on a déjà un message SMS ou WhatsApp au bureau. Si le bus part avec dix secondes de retard, on a déjà un message au bureau : « Le chauffeur est parti en retard, je vais être en retard pour le train. » Mais les passagers ne sont pas arrivés en retard à la gare ou aux points de correspondance. Le message a été déclenché avant que le bus n'arrive à la gare. Un deuxième message n'a bien sûr pas été émis.

Si le bus circule à une vitesse moyenne basse parce qu'il n'y a pas de clients à certains arrêts (il est prévu de s'arrêter à un arrêt, mais pas au deuxième, le dimanche, le samedi ou à certaines heures de la journée, le chauffeur « calcule » lui-même comment il doit rouler), un courriel est envoyé par téléphone portable au poste de commande : « Le chauffeur de bus roule trop lentement ». Mais à la gare, les gens sont même en avance de quelques secondes, mais personne ne veut plus s'en souvenir.

Des jeunes ont regardé dans leur portable et ont ainsi manqué de descendre. Résultat 1 : après 150 mètres, un grand cri, je veux descendre. Le chauffeur s'arrête à un non-arrêt et laisse descendre la jeune équipe après coup. Résultat 2 : e-mail à la direction de l'intervention : « Le chauffeur n'a pas laissé les gens descendre ».

Des cigarettes sont jetées sur le sol du bus et piétinées avec la semelle de la chaussure. Le chauffeur dit au micro qu'ici, nous avons des cendriers à chaque arrêt. Résultat : « Le chauffeur insulte les gens au micro. » Ce qui m'a le plus énervé, c'est que les exploitants de bus de ligne ne s'en prennent toujours qu'aux chauffeurs. Sur tous. Sans exception. Chez nous, il y a même eu un chauffeur qui s'est arrêté à n'importe quel arrêt parce que les passagers râlaient. Il a tourné la clé, a couru jusqu'à l'arrêt de bus situé de l'autre côté de la rue et est rentré chez lui, avec licenciement immédiat et conséquences sur le plan du droit du travail. Au lieu d'en parler au chauffeur, ils l'ont simplement jeté dehors. Résultat : changement de chauffeur tous les mois. La plupart d'entre eux n'ont même pas passé la période d'essai.

Au bout de quelques années, je faisais déjà partie de l'inventaire. La direction ne se tient pas derrière le chauffeur, mais devant lui avec une massue et un doigt d'honneur. Les jeunes n'ont plus de décence, ils ne laissent pas leur place aux personnes âgées. Le chauffeur demande d'offrir une place assise. Résultat : les étrangères se sont levées et ont offert leur siège aux passagers âgés. Le chauffeur doit se rendre au bureau et répondre à des questions gênantes, car il a dit qu'autrefois, il était naturel d'offrir un siège aux personnes âgées et/ou aux dames. Aujourd'hui, tout le monde s'en moque. Je commençais à avoir un abonnement... avec la direction, la direction des transports, la direction des opérations, etc. Le chauffeur doit éteindre des journaux en feu parce que certains crétiens ont roulé des cigarettes allumées dans les journaux et les ont ensuite déposés sur la banquette du fond. Quand on disait quelque chose aux supérieurs, la réponse était lapidaire : « Oui, vous n'avez qu'à vous mettre au-dessus... ». Si le chauffeur de bus avait déjà une minute de retard dans le trafic du matin et qu'il disait aux gens qu'ils ne devaient PAS se mettre sur le marchepied parce que les portes ne pouvaient pas être fermées autrement, la réponse était : « Mon collègue va encore venir. » Lorsque j'ai dit que les gens devaient prendre le train et que nous étions déjà en retard, j'ai reçu des réponses et des remarques cyniques et stupides. Lorsque j'ai fermé les portes avec un verrou à pression, j'ai eu un rendez-vous avec la direction l'après-midi même. Je suis parti sous le nez des gens. Ma question était : où avaient-ils le nez ? Je me suis même permis de plaisanter : « Est-ce que je peux demander à la direction d'intervention s'il y a quelque chose de non conforme dont on voudrait encore discuter avec moi, ou est-ce que je peux commencer tout de suite à travailler ? »

Conclusion : le chauffeur n'est qu'un chauffeur, sinon il n'a rien à dire. Une entreprise dépend de son équipe. L'équipe comprend également la direction, la direction des opérations, la disposition, etc. Même en tant que chauffeur, ce n'est pas la joie. Néanmoins, je tiens à mentionner clairement que j'ai rencontré des passagers très agréables de tous bords, qui m'ont donné des pourboires, offert des gâteaux pour le repas, apporté des cadeaux de Noël (généralement des boissons), remis des petits œufs de Pâques ou des tablettes de chocolat, etc.

Rejoins-nous sur Facebook !

www.facebook.com/verkehrsgewerkschaft

TUNNEL DE BASE DU GOTHARD

Réouverture grâce à l'engagement exceptionnel des cheminot·es

Veronica Galster
veronica.galster@sev-online.ch

Après presque treize mois, le tunnel de base du Saint-Gothard a pu être complètement réouvert le 2 septembre dernier. Le SEV s'en réjouit et espère que les CFF et CFF Cargo tiendront compte du fait que cette réouverture dans un délai relativement court a été possible grâce au travail exceptionnel du personnel qui a déblayé et réparé les parties endommagées du tunnel. Le syndicat espère aussi que la sécurité du personnel reste une priorité absolue pour les CFF, et que les mesures de prévention mises en place pour éviter des événements tels que le déraillement d'août 2023 soient étendues.

Depuis le 2 septembre, les 57 kilomètres de galerie du plus long tunnel ferroviaire du monde sont de nouveau pleinement exploités. Cet événement a été officialisé lors d'une conférence de presse au centre d'information de Pollegio, avec la présence du Conseiller fédéral Albert Rösti qui a souligné l'importance de cette journée pour la Suisse et le Tessin, mais aussi pour toute l'Europe. En effet, le tunnel de base du Saint-Gothard relie non seulement la Suisse italienne à la Suisse alémanique, mais aussi le nord et le sud de l'Europe, et ce couloir est essentiel pour la mobilité et le transport des marchandises à travers le continent. Cette liaison très importante a pu être remise en service rapidement grâce à l'engagement des cheminot·es qui, dans des conditions



Conférence de presse sur la réouverture du tunnel de base du Saint-Gothard à Pollegio le 2 septembre 2024.

particulièrement difficiles, se sont immédiatement mis au travail pour réparer les importants dégâts à l'intérieur du tunnel. Ces conditions difficiles ont été aussi relevées à la conférence de presse par le CEO des CFF Vincent Ducrot qui a sincèrement remercié tous ceux et celles qui, durant les mois écoulés, ont travaillé jour et nuit dans le tunnel.

Le vice-président SEV Patrick Kummer rappelle cependant que les assistants clientèle et le

personnel des locs engagés sur les trains qui sont passés par la ligne de faite ont aussi dû affronter des situations difficiles et intenses pour garantir l'exploitation du service de remplacement. Pour le SEV, il est clair que c'est grâce à l'engagement infatigable du personnel qu'il est maintenant de nouveau possible de traverser le tunnel de base du Saint-Gothard. Nous attendons des CFF qu'ils prennent en considération cet état de fait! En réalité, de nombreux métiers du rail sont encore

dangereux aujourd'hui (la nouvelle de deux accidents mortels à quelques heures d'intervalle est tombée il y a quelques jours seulement). Au-delà de situations comme celle qui a été vécue après le 10 août 2023, Patrick Kummer souligne à quel point le personnel ferroviaire est quotidiennement sous pression: «Les CFF doivent maintenant garantir que les sous-effectifs seront comblés sans faute, et que la sécurité du personnel reste une priorité absolue!» affirme-t-il.

Une sécurité qui dépend également des mesures mises en œuvre par les CFF pour prévenir des événements similaires à celui du 10 août 2023 et en réduire les conséquences. Mesures qui sont pour l'instant jugées trop légères par le SEV, qui propose de les étendre en donnant l'autorisation de circuler sur le réseau ferroviaire suisse uniquement aux wagons de marchandises équipés de détecteurs de déraillement (ADT), et en introduisant à toutes les gares-frontières des contrôles acoustiques systématiques sur les disques de roues des trains entrant en Suisse, ceci pour toutes les entreprises de transport ferroviaire (voir SEV n°10).

Le 2 septembre était donc un jour de fête et toutes les personnes présentes à la conférence de presse ont reconnu l'importance du tunnel de base du Saint-Gothard et de la ligne de faite: «Le Tessin s'était battu pour que la ligne de chemin de fer de faite reste ouverte même après l'inauguration du tunnel de base, je pense que maintenant plus personne ne demandera sa fermeture», a déclaré le conseiller d'État tessinois Christian Vitta.

LETTRE DE LECTEUR

LPP super gavage



Gilbert D'Alessandro,
Président Central VPT

La LPP sert à compléter la retraite AVS? Oui, mais pas seulement. Malheureusement, elle sert à gaver les banques et les assurances de ce pays.

Le gavage de ses institutions privé a débuté en 1982! L'État suisse au lieu d'augmenter et d'améliorer l'AVS, a décidé d'offrir un paquet cousu d'or aux banques et assurances afin qu'elles puissent se gaver.

Ce gavage doit cesser, le 2^e pilier doit servir à assurer une retraite afin de pouvoir vivre dignement.

Mais malheureusement ce n'est plus le cas. La baisse du taux de conversion de 7.2% à 6.8% avait déjà mis à mal la retraite de nombreux travailleuses et travailleurs. Et maintenant, on passe à 6%!

C'est pourquoi stoppons le gavage et commençons à verser de bonnes rentes!

Alors, NON à la réforme LPP le 21 septembre.

VPT. Rectification du rapport sur l'assemblée des délégués VPT paru dans le *Journal du SEV* n°9 du 12 juillet 2024: «L'AD a décidé de modifier le règlement de gestion afin que la VPT soutienne les sections en cas de lutte syndicale. Complément: Alain Gigon (VPT du Jura) a demandé que le SEV intervienne auprès des caisses de pensions pour que, si elles réalisent un bénéfice, les pensionnés puissent également y participer sous la forme d'une prime.»

VPT

Correctif

VOTATION 22 SEPTEMBRE

«La LPP, une aberration»

Sophie Dupont, «Le Courrier»,
extrait de l'article du 27.8.24.

Passionné par l'histoire du deuxième pilier, l'ancien journaliste de «Temps présent» Pietro Boschetti y a consacré un film et un livre. A la veille de la votation sur la réforme LPP21, il livre un regard très critique et appelle à trouver des alternatives.

Comment appréhendez-vous cette réforme, qui vise à baisser le taux de conversion avec des mesures de compensations?

Pietro Boschetti: L'assainissement de la LPP se fait sur le dos des assurés. Et la réforme est tellement mal faite qu'on ne sait pas qui sera touché et de combien. À cause de la diversité des situations, l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) a d'ailleurs renoncé à mettre sur pied un calculateur. Sur le plan social, le 2^e pilier est une aberration. Cinq personnes du même âge, avec la même formation, le même poste, la même carrière, le même salaire, auront toutes des plans de prévoyance très différents si elles sont assurées par des caisses différentes. Les personnes dont l'employeur aura choisi une caisse avec des placements avisés auront un plan de prévoyance

confortable. Les autres, non. C'est une loterie et cela contredit complètement le principe d'équité à la base des assurances sociales. Le 2^e pilier a été conçu pour les besoins des compagnies d'assurance privées et pas pour les assurés.

L'état des caisses de pension dépend aussi de la santé financière des marchés. Avec quel impact?

En 2000, le rendement du capital constituait 81,8% du financement des rentes alors qu'aujourd'hui cela ne représente plus que 35%. On mesure le choc gigantesque que les caisses se sont prises dans les genives avec la baisse des rendements. Le système s'est déséquilibré. Entre 2014 et 2023, on estime que 45 milliards de francs, voire davantage, ont été transférés des personnes actives vers les retraités, pour que les rentes puissent être payées. Tous ces milliards n'ont pas alimenté les avoirs vieillesse des actifs! Le système est en train d'implorer silencieusement.

Vous êtes très critique envers le deuxième pilier. Avez-vous une alternative à proposer?

Sur le long terme, il faut renforcer le 1^{er} pilier, en triplant, quadruplant les rentes de l'AVS, et dégonfler la prévoyance professionnelle, avec un impératif absolu: celui de garantir

les droits acquis. Les cotisations des travailleurs qui figurent sur leur certificat doivent leur être versées. Mais on pourrait geler le 2^e pilier tout en restituant aux gens ce qui leur revient. L'AVS est beaucoup plus efficace. Dans l'AVS, 100 francs de cotisation financent 99 francs de rente, contre 76 francs seulement dans le deuxième pilier.

Lecture

Pietro Boschetti, *L'Affaire du siècle, le 2^e pilier et les assureurs*, Ed. Livreo-Alphil, Coll. Focus, 2023.



SOUS-FÉDÉRATION PV, COMITÉ CENTRAL

La succession à la vice-présidence est en cours

Alex Bringolf. C'est à Zurich que le président central Roland Schwager a accueilli le Comité central pour la 5^e séance 2024. Nos pensées vont tout d'abord à notre ancien vice-président PV et ancien président de la section de Genève, Bernard Demierre. Il est décédé le 18 août.

Roland Schwager revient sur un entretien avec le responsable RH des CFF qui lui a déclaré que les tables rondes régionales pour retraités n'avaient pas rencontré un grand écho. Au début de l'année 2025, la section PV Bienne adapte son règlement de gestion à la protection des données. En outre, il a été ajouté qu'une coprésidence serait également possible à partir de 2025.

Daniel Trolliet se met définitivement à disposition pour être élu vice-président de la PV. Il devrait succéder à Jean-Pierre Genevay. Da-

niel se met également à disposition pour siéger au Comité SEV. L'élection aura lieu lors de la prochaine AD à Berne.

Roland Schwager rencontrera le caissier central Daniel Pasche pour préparer le budget 2025. L'ordre du jour de l'AD a été discuté par le CC et sera envoyé aux délégués en temps voulu, avec l'invitation. L'agenda 2025 a également été discuté et les dates des séances ont été fixées.

Récemment, l'UTP a informé que les cartes multi courses continueront à être vendues, même si l'obligation d'exploiter des oblitérateurs disparaît à la fin de l'année 2025. Des alternatives sont étudiées et conçues pour que les transports publics restent facilement accessibles à tous, même sans téléphone portable. Un guide pour l'installation de l'application CFF sur smartphone peut être

commandé auprès du secrétaire central Alex Bringolf.

Le PC Roland Schwager continuera à s'engager pour que les primes d'assurance maladie soient intégrées dans le panier de l'indice national des prix à la consommation. Roland a écrit à différents organismes et associations à ce sujet, mais n'a reçu que peu de réponses jusqu'à présent. Une manifestation de l'USS pour l'augmentation des salaires et de meilleures conditions de travail aura lieu le 21 septembre à Berne. Roland encourage la participation à la manifestation, cela nous permettra aussi d'augmenter la pression pour nos revendications.

La prochaine réunion du CC aura lieu le 1^{er} octobre à Sargans avec les présidents des sections de la région Est. D'ici là, le CC vous souhaite à tous un bel automne.

VPT LAC LÉMAN

Les retraités de la CGN en ballade en Haute Savoie

Marc de Monès, secrétaire du groupement. En ce 23 août 2024, le comité des retraités a organisé sa sortie en Haute Savoie. Nous avons eu un record du nombre de participants (40).

Après avoir pris le bateau de 07h35 à destination d'Evian, le groupement a été convié à prendre le café et croissants au café « la Vaudaire » avant de prendre le bus pour visiter le Domaine et le Châ-

teau de Ripaille, avec une visite guidée et passionnante. Le bus nous a alors emmené sur les hauteurs de Bernex pour notre repas de midi au restaurant « Les Marmottes » où nous avons dégusté les spécialités de la région. Les extérieurs, situés entre la Dent d'Oche et le lac Léman, étaient magnifiques !

Avant de retourner au débarcadère d'Evian à 17h30, nous avons

pu visiter la distillerie artisanale de Bernex où nous avons pu déguster un choix de leurs produits.

Ce fut une journée exceptionnelle, comme toutes les sorties d'été que nous organisons chaque année pour notre groupement.

Le groupement se retrouvera en novembre pour notre traditionnel repas d'automne au restaurant « Fleur de Lys » le 8 novembre prochain.



SOUS-FÉDÉRATION TS

Établir des liens

Service de presse SEV-TS. La sous-fédération TS a organisé le 19 août 2024 à l'hôtel Olten un cours destiné aux membres CoPe, nouveaux et sortants, de la sous-fédération TS, afin de mieux faire connaissance. Le responsable du cours Christoph Geissbühler a défini dès le début les objectifs suivants : « Les participant-es connaissent les bases légales du travail de la CoPe et les manières d'établir des liens avec la sous-fédération TS ».

Sur la base d'exemples concrets tel que les règlements sur les BAR (réglementation sectorielle de la durée du travail), les instructions sur la commission des consignes et sur les allocations pour travaux particulièrement pénibles dans l'entretien du matériel roulant, les

compétences et responsabilités ont été discutées en plénum.

Sous le point « Thèmes d'actualité de la CoPe », certains représentants de la CoPe nous ont communiqué qu'ils considéraient que dans certains secteurs, le nombre de sièges à la CoPe était insuffisant. Actuellement, par exemple, la situation est telle qu'un seul représentant de la CoPe doit encadrer toute la Suisse romande ou tout le Tessin. Cela signifie pour cette personne plus de travail ainsi que de longs temps de trajet.

À la fin de la journée, lors de la rétrospective sur cette formation, les échos furent tous positifs. Le vœu a été émis d'organiser à nouveau l'année prochaine un tel cours pour la CoPe.

SOUS-FÉDÉRATION RPV, COCENTR

Développer le TWCI

Service de presse RPV. La commission centrale (CoCentr) s'est rencontrée le 26 août 2024 pour sa séance ordinaire en ligne via Teams. Elle a discuté de diverses newsletters, entre autres celles des CFF et Cargo ; Cargo Flash du 22 août : F.G., chef distribution CFF Cargo, tire un bilan intermédiaire. Nous voyons de manière critique le fait que le transport par wagons complets isolés (TWCI) doive rejoindre les chiffres noirs.

Le TWCI n'a encore jamais été rentable. Il s'agit d'une prestation que l'on nomme service public. Nous espérons que cette stratégie de la distribution ne fera pas fuir tous les clients. Cela aurait de graves répercussions pour nous tous.

Aujourd'hui, pour la communication dans le domaine de la manœuvre, on utilise le radio LISA. LISA va être remplacée l'année prochaine par la nouvelle communication de la manœuvre RACO. La raison est le déclenchement du réseau 3G par Swisscom à fin 2025. L'essai d'exploitation de RACO a débuté en août 2024 sur le site de Bienne. Le déploiement dans toute la Suisse est prévu pour le 1^{er} semestre 2025.

Les thèmes suivants ont été discutés par la CoCentr : l'effectif des

membres de la RPV qui est de 1155 membres, les actualités dans les sections, les dates 2025 et le recrutement avec la journée dans la surface de la LPV Basel du 24 juin à la gare voyageurs de Bâle. Cette dernière a été un plein succès : mis à part la distribution de hot-dogs et de boissons il y a eu un échange constructif entre les collègues des diverses professions.

Le président de la section RPV Genève a remis le 16 juillet une pétition à la direction CFF qui demande de meilleures conditions de travail, et les tours de service moins longs. À cause de cela les cas de maladie ont considérablement augmenté. Actuellement, il manque aussi des locaux de pause adaptés avec les équipements nécessaires afin que le personnel puisse se reposer.

Sécurité : une proposition de la section RPV Basel sur le thème de la modification et du déplacement des signaux a été adressée à Patrick Kummer, qui l'a fait suivre aux CFF. L'enquête sur l'accident de manœuvre du 28 décembre 2023 à Bern Weyermannshaus est terminée. Un rapport a été rédigé.

N'oubliez pas : le 21 septembre, tous à la manifestation à Berne !



Assemblée Romande VPT 2024

Le 16 novembre 2024 à 10h00
Salle des fêtes de Saint-Léonard
(chemin de Saint-Léonard 1, 1700 Fribourg)

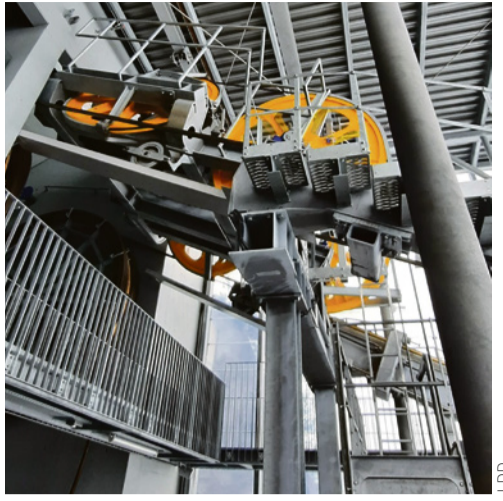
Assemblée et allocution de nos invités :

- Pierre-Alain Perritaz, Président du jour
- Gilbert d'Alessandro, Président de la VPT
- Fritz Hänni, Président SEV-VPT-TPF
- Matthias Hartwich, Président SEV
- Valérie Boillat, Vice-Présidente SEV
- Pablo Guarino, Secrétaire syndical

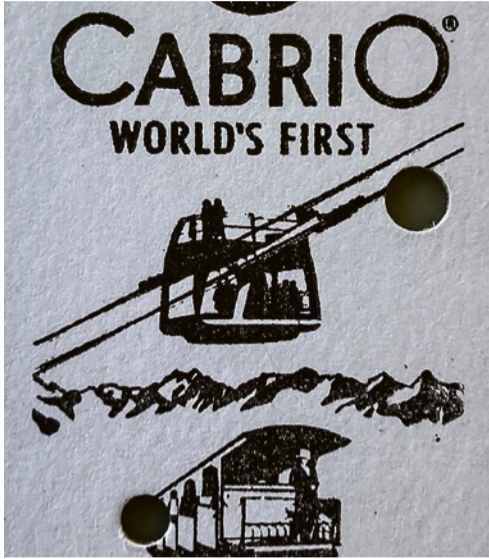
Cette assemblée sera suivie d'un apéritif et d'un repas.

PV BIENNE

Virée au Stanserhorn



Entraînement du «Cabrio-Bahn»



Robert Drewes (trad. P. von Ballmoos). L'excursion avec 30 participants a été organisée et accompagnée pour la première fois par Martin Demisch et Francis Wessner. Nous sommes partis à 7 h 46 accompagnés d'une petite bruine en direction d'Olten, Lucerne et Stans. Après avoir reçu un café et un croissant au «Steinböckli», nous avons eu le temps de faire une courte promenade dans le village de Stans. Peu avant le départ du funiculaire qui donne accès au Cabrio, un contrô-

leur amical nous a accueillis et a fait un trou dans notre billet d'un autre temps. Le changement à la station intermédiaire de Kälti pour le Cabrio s'est déroulé sans problème. Il y avait foule sur le pont supérieur de cette cabine unique en son genre. Plus nous nous rapprochions du sommet, plus les nuages devenaient épais. Ce brouillard nous a caché la vue toute la journée durant. Mais l'organisateur avait plus d'une corde à son arc, nous avons ainsi profité d'un apéro et d'un dîner dans une marmite «Edelweiss». Délicieuses ces pâtes du chalet!

Après le repas, nous avons été accueillis par deux «rangers», des retraités qui nous guident bénévolement. Les participants, qui ont été divisés en deux groupes, l'un a grimpé au sommet avec des informations sur l'histoire et la situation du Stanserhorn y compris des références sur la vie animale à cette altitude. L'autre a reçu des informations sur l'origine du funiculaire respectivement télécabine avec toutes les données techniques.

Après avoir quitté la station supérieure à 15 h 5 en direction de Stans, nous sommes arrivés à Bienne à 18 h 13 à l'heure. Un grand merci au personnel de service amical et courtois du dîner, aux «rangers» compétents et à nos organisateurs du voyage.



Navette «Cabrio-Bahn» pour le Stanserhorn.

DÉCÈS

Bernard Demierre, tu nous manques !



Serge Anet, président PV Genève. Chères et chers collègues. J'ai le triste devoir de vous informer du décès dimanche 18 août 2024, dans sa 85ème année, de notre collègue Ber-

nard DEMIERRE, chef de train principal retraité. Selon sa volonté, ses obsèques ont eu lieu dans la stricte intimité de la famille.

Bernard, Lausannois de domicile mais Genevois de cœur, a succédé en 2003 à Jules Vuichoud comme président de section de la PV Genève. Jusqu'en 2007, c'est avec talent et compétence qu'il a dirigé les destinées de notre section. En 2007, il a été élu à la vice-présidence de la sous-fédération SEV-PV et il a rempli ce mandat jusqu'à fin 2016. Il a mis toutes ses forces au service des pensionnés et il a défendu avec énergie les particularités et les intérêts des sections romandes. C'est avec un profond respect que nous prenons congé de ce grand militant.

Nos pensées vont aussi à Elisabeth, son épouse, qui a beaucoup contribué à ce que Bernard puisse accomplir tant de tâches pour nous. Nous garderons le souvenir d'un collègue imprégné de justice sociale et de son amitié indéfectible.

SOUS-FÉDÉRATION AS,
BRANCHE TRAFIC VOYAGEURS

Les ennuis avec les casiers et autres «chantiers»

Service de presse AS, Branche Trafic voyageurs. Lors de la troisième réunion de l'année 2024, qui s'est tenue le 27 août, de nombreux thèmes ont à nouveau été abordés. La discussion sur la situation des casiers bleus transformés s'est révélée urgente. Pour de nombreux clients sans smartphone, ils ne sont plus utilisables, car le processus de réservation doit être effectué via un code QR et un paiement en ligne.

La situation est devenue très insatisfaisante pour les conseillers-es à la clientèle sur place. Les perturbations dues à des erreurs d'utilisation, à des défauts du système et à l'incompréhension de la clientèle absorbent les collaborateurs de manière excessive. Il faut d'abord déterminer sur place la nature du dérangement afin de trouver une solution qui convienne aux clients. De plus, les clients ont tendance à être pressés par le temps, surtout lors du retrait des bagages, ce qui augmente encore le stress des collaborateurs. De même, l'assistance à la clientèle par le CC de Brigue n'est apparemment possible que de manière très limitée. Notre proposition de solution prévoirait que des assistants clientèle soient présents sur place de manière saisonnière pour soutenir les clients. Un exemple négatif est la situation à Locarno, où le système est même partiellement tombé en panne pendant le festival du film et où tous

les bagages ont dû être stockés temporairement dans la zone des guichets du centre de voyages. La branche discutera de ce problème lors de la prochaine réunion d'information avec MP-VS le 4 septembre, afin d'obtenir une évaluation de la direction et de la sensibiliser à une amélioration durable du personnel.

La situation dans la vente internationale reste malheureusement assez démotivante pour notre personnel de longue date. Le développement de la vente de billets de vélo et de réservations internationales est actuellement suspendu et nous ne croyons plus que nous pourrions à nouveau faire ces affaires à l'avenir. La clientèle s'est entre-temps déplacée vers les sites web des chemins de fer concernés ou vers des prestataires tiers. Nous avons probablement perdu ces clients. Nous nous demandons quand même si c'était l'objectif.

Deux questions de personnel sont encore en suspens dans la branche Voyageurs. Le responsable quittera son poste à la fin de l'année 2024 en raison de son départ à la retraite. La tenue du procès-verbal sera également vacante à cette date. Une solution a été trouvée dans ce domaine. La direction reste donc vacante. Nous espérons maintenant pouvoir compter sur notre réseau pour trouver une solution d'ici la fin de l'année.

PV FRIBOURG

En sortie à la machine à coudre

Roland Julmy. Ce mercredi 29 août 2024, c'est par une magnifique journée ensoleillée que 17 membres et accompagnantes de la section Fribourg du SEV-PV sont allés visiter le «Musée suisse de la machine à coudre et des objets insolites» qui se trouve en bonne partie dans des caves sous la Grand-Rue de Fribourg.

Cette visite a ravi autant celles et ceux qui ne connaissent pas cet endroit que celles et

ceux qui l'avaient déjà visité. Et l'humour et l'entrain de Marc Wassmer, propriétaire des lieux, ont rendu cette visite encore plus captivante.

Ressortis des caves, nous nous sommes rendus à quelques mètres de là au restaurant du Tunnel, où un excellent repas nous a été servi sur la terrasse.

Merci aux participant-es pour votre présence et votre bonne humeur.



SEV

21. 09. Manifestation à Berne

Sécurité et salaires équitables.

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

Trains spéciaux de la Suisse romande Unia: sur notre site www.sev-online.ch

Commissions

27. 9.

Commission migration SEV

Journée de la migration SEV.

9h00 – 16h30, hôtel Olten, Bahnhofstrasse 5, Olten. Les coûts de la journée sont pris en charge par le SEV. Langues: D, F, I avec trad simultanée.

Infos: <https://sev-online.ch/fr/le-sev/migration/journee-de-la-migration/>

15. 11.

Commission femmes SEV

Journée de formation des femmes SEV.

Hôtel Bern – Berne
« Situation sur la réforme des rentes et impact sur ma vie ». Conférence de Gabriela Medici (USS) : La ré-

forme 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) »; Traduction simultanée français-allemand. Toutes les infos : sev-online.ch/fr/le-sev/femmes/

Retraités·es

20. 09. PV Biel/Bienne

Assemblée des membres.

A 14h, Restaurant Bahnhof, Brügg BE

24. 09. PV Genève

Café des dames. Mardi 24 septembre 2024, nous vous attendons, vous nos dames seules parce que votre compagnon n'est plus des nôtres ou parce que vous avez échappé au mariage. Ce sera à 14h30 à la cafétéria de l'Université ouvrière de Genève, place des Grottes 3 (arrêt « Lyon » tram 14 et 18, trolley 3). Il y aura vos boissons préférées et de petites gourmandises à grignoter. Des membres du comité seront à votre disposition pour répondre à vos questions. Il n'y a pas d'ordre du jour, seulement un moment qui vous appartient. Votre comité se réjouit de vous retrouver

29. 09. PV Genève

Marche seniors du CAD. Dimanche 29 septembre, à l'occasion de la Journée mondiale des seniors, une petite délégation de la PV Genève participe à la Marche du CAD (Centre d'activités pour retraités). Nous leur souhaitons une belle journée.

17. 10. PV Vaud

Course à Chamonix.

La course de la section SEV PV Vaud aura lieu le jeudi 17 octobre 2024. Nous visiterons la station de Chamonix. Nous voyagerons en train de Lausanne à Chamonix-Mont Blanc. Pour un forfait de 55.– francs, nous visiterons le village avec un petit train panoramique, un repas nous sera servi (boissons comprises). Important : billet de groupe de Vallorcine (F) à Chamonix-Mont-Blanc et retour est compris dans le forfait. ATTENTION ! Chaque participant est responsable de prendre son titre de transport de son domicile à Le Châtelard Frontière (CH) et retour. Horaire aller : Lausanne dép. : 07.50 / Martigny arr. : 08.42 / Martigny dép. : 09.07 / Vallorcine (changement : 09.56-10.10) Chamonix arr. : 10.45. Horaire retour : Chamonix dép. : 15.28 / Vallorcine (changement : 16.01-16.10) Martigny arr. : 17.01 / Martigny dép. : 17.15 / Lausanne arr. : 18.10. Délais d'inscription au 15 septembre impératif pour résa groupe auprès de la SNCF). Renseignements et inscriptions : Dominique Tissières au 079 176 77 16 ou domi.tissieres@bluewin.ch. Au plaisir de vous croiser.
Dominique Tissières

Du parapluie au polo,
du sac bandoulière au
couteau de poche ...



Dans notre boutique en ligne, tu trouveras de nombreux articles SEV sympas. **NOUVEAUX:** tu peux payer tes commandes par carte de crédit, PostFinance et Twint.



www.sev-online.ch/shop

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 et 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-presse: CH Regionalmedien AG, www.chmediafachmedien.ch
Imprimerie: CH Media Print AG, www.chmediaprint.ch
Le prochain journal paraîtra le 11 octobre 2024.
Le délai pour les annonces est fixé au 30 septembre à midi, celui de l'agenda au 1^{er} octobre à midi.

DÉCÈS

Delacrétaz Nelly; 1926; veuve de Claude, St-Barthélemy VD, PV Vaud.

Nüesch Rolf; 1946; Meyrin, VPT TPG Retraités-es.

Sitter-Weibel Markus; 1946; ancien chef de la division administrative (secrétaire de l'organisation) de 1989–2006, Spiez, PV Berne.

En raison de la nouvelle loi sur la protection des données, les noms de personnes décédées ne seront plus publiés automatiquement. Si vous souhaitez que le nom d'un parent décédé soit publié, mais qu'il ne l'a pas encore été, envoyez un e-mail à : journal@sev-online.ch

Agenda 11/24

GROUPEMENT PENSIONNÉ·E·S TN ET VEUVES & CAGNOTTE

Cléron, visite du musée du Tacot (Doubs)



Situé à Cléron, le Musée du Tacot retrace de juillet à août, ou sur demande, l'histoire des chemins de fer à voies métriques du Doubs et de la Franche-Comté.

Jean-Michel Pantet. Le jeudi 22 août, le groupement des Retraités-es TN et Veuves de Neuchâtel organisait sa traditionnelle sortie, 24 membres et amis se sont inscrits pour le départ en car qui avait comme but une visite au musée du Tacot. Nous avons bénéficié d'une journée ensoleillée.

Nous saluons la présence, comme invités, des deux présidents de la nouvelle section SEV-VPT-transN après leur fusion, Laurent Juillerat et Patrick Rochat, du représentant des retraités de la même section Denis Burri.

Ainsi que tous les membres du groupement cagnotte. Il annonce une information, pour le 19 juin 2025, lors de notre assemblée générale, il y aura une invitée de marque, la vice-présidente SEV Valérie Boillat sera présente.

La première « escale » de notre voyage fut un arrêt à Censeau « chez Barbara » pour un café

croissants de bienvenue et apprécié par tout le monde.

Nous continuons en direction de Cléron pour une visite au musée du Tacot (chemin de Fer du Doubs). Au début de la visite, une scénette fut parfaitement interprétée par deux personnes qui ont tracé l'histoire du chemin de fer du Doubs de 1910, lors de la construction.

À la fin de la visite, nous nous rendons en direction du Restaurant du Hameau du Fromage pour un repas en commun.

Depuis Cléron, arrêt au restaurant de l'Aigle à Couvet pour un verre de l'amitié.

Nous reprenons la route pour Neuchâtel. Fin de notre sortie à 18 h 30.

Le responsable de la journée, Jean-Michel Pantet, remercie les membres Pensionnés-syndiqués et Veuves & Cagnotte de leur participation.

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

IA et monde du travail, quels enjeux?



Eva Schmid
eva.schmid@sev-online.ch

L'Œuvre suisse d'entraide ouvrière (OSEO) a mis sur pied le 3 septembre à Berne un colloque intitulé « L'intelligence artificielle (IA) et le nouveau monde du travail ». Alors que les uns considèrent l'IA comme un gadget, les autres estiment qu'elle influe sur notre manière d'élaborer nos opinions politiques. Surtout l'intelligence artificielle a le potentiel de modifier intégralement le profil de certaines professions et d'aggraver les inégalités sociales. C'est pourquoi l'OSEO exige notamment des mesures garantissant la sécurité sociale des salarié·es dont le poste est menacé par l'IA.

Le comédien et réalisateur Karpi – de son vrai nom Patrick Karpiczenko – a décrit avec humour et légèreté comment, du jour au lendemain, des applications d'IA lui ont fourni des campagnes toutes faites de promotion et d'information. Entièrement généré par IA, son trailer pour le film « Heidi » a connu un immense succès : on y voit des éléments stéréotypés de ce film patriotique combinés avec des créatures et des paysages surréalistes. Dans une création comme celle-là, on devine immédiatement l'immense potentiel de l'IA dans la branche du divertissement et de la publicité.

Technologie versus éthique

Qui ne connaît pas déjà la photo (truquée) du pape revêtu d'une doudoune blanche surdimensionnée ? Et qui, dans les médias sociaux, n'est jamais tombé sur la soi-disant arrestation de Donald Trump ? Il s'agit de deux photos générées par l'IA, qui montrent quelque chose qui ne s'est jamais déroulé dans la réalité, mais n'en sont pas moins prises pour argent comptant par la grande masse de la population. Il s'agit donc d'une manipulation, un problème qui peut avoir de profondes répercussions sur le fonctionnement de la politique, de la société et de la démocratie, comme l'a relevé Johan Rochel, juriste, cofondateur et co-directeur d'Ethix, une entreprise active dans la recherche sur l'éthique de l'innovation et l'intelligence artificielle.

Angela Müller, directrice d'AlgorithmWatch CH, qui participait également au débat, s'intéresse de très près à cette dimension éthique. « Les algorithmes et l'IA doivent profiter à tout le monde, pas juste à quelques-uns », a-t-elle déclaré. Derrière la façon d'utiliser les données personnelles pour entraîner les algorithmes et personnaliser les fonctionnalités, il y a donc aussi une question d'équité. L'utilisation de l'IA entraîne en effet avec elle des exigences considérables en matière de protection des données. Il faut savoir que, pour être en mesure de travailler efficacement, les systèmes d'IA ont besoin d'immenses quantités de données, ce qui implique des questions sur la manipulation des données per-

sonnelles. Au Pakistan et en Inde, dans de gigantesques bureaux *open space*, des jeunes gens travaillent tous les jours à la catégorisation de quantités pharamineuses de photos et de textes. Or, de manière consciente ou inconsciente, ils y intègrent leurs préjugés, ce qui conduit forcément à des distorsions et à des connotations problématiques. Par exemple, il est permis de juger très problématique la représentation par l'IA des gens de couleur, tout spécialement des noirs qui, malgré des invites contraires, sont représentés de manière négative, voire carrément comme des criminels. En l'occurrence, l'IA agit comme une sorte de profilage racial d'ordre technique reflétant les préjugés ancrés dans une société.

Fondamentalement, les données générées par l'IA ne sont ni représentatives ni équilibrées. Parfois, elles ne sont même pas en mesure d'inverser une consigne illogique ou grotesque, par exemple un cheval qui monte un cavalier : un exemple amusant et très évocateur que le dessinateur Jonas Raeber a mis en direct sur papier, de quelques coups de crayon, sans l'aide de l'IA.

Accroître l'efficacité, diminuer le stress

Aujourd'hui déjà, les entreprises recourent à l'IA pour accroître leur efficacité, abaisser les coûts et s'ouvrir de nouvelles opportunités commerciales. Automatisation des processus, contacts personnalisés avec la clientèle et prise de décision basée sur des données : ce ne sont là que quelques exemples d'une transformation en constante pro-

gression. Laura Tocmacov, directrice de ImpactIA, a raconté qu'aujourd'hui déjà, grâce à l'IA, on économise deux heures sur le temps de travail quotidien. Elle a pourtant jugé inopportun de réduire le pourcentage des postes ou de supprimer des emplois. En utilisant l'IA de manière intelligente, il est en effet possible d'abaisser le niveau de stress, ce qui a pour incidence de stimuler la productivité et la créativité des employés : les entreprises auront tout à y gagner.

Réponse politique exigée

Il n'empêche que presque la moitié des personnes actives en Suisse redoute que l'IA ne finisse par remplacer leur place de travail, comme le montre l'index Microsoft Work Trend. L'OSEO entend corriger cette orientation néfaste, empêcher que les systèmes d'IA n'accroissent encore les inégalités qui existent déjà, et favoriser la justice sociale. Samuel Bendahan, président de OSEO Suisse, l'a formulé très clairement : « La progression fulgurante de l'IA exige une réponse politique tout aussi rapide et déterminée. » Dès lors, dans sa prise de position parue récemment, l'organisation exige non seulement la mise en place de programmes de reconversion et de protection sociale pour les emplois menacés par l'IA, mais également une régulation légale : la Suisse doit reprendre à son compte la loi européenne sur l'IA, renforcer la protection contre les algorithmes discriminatoires ainsi que la protection des données.



PARADIS

Sylvie Théraulaz

Ce coin du Léman. Le bout du Haut-Lac. De la pointe de La Becque : Montreux, Villeneuve, Le Bouveret. Je capture cette vue chaque fois qu'elle s'offre à moi, c'est à dire presque tous les jours. La nuit, le jour.
Une large étendue d'eau entourée

de montagnes et, au fond, les Dents-du-Midi, puis Le Catogne qui ouvre un chemin sur le Valais, l'Italie, plus loin encore. Sa lumière et ses contrastes changent à l'infini et la sérénité qui s'en dégage a le pouvoir d'apaiser les âmes, saisons après saisons.

Sylvie Théraulaz est une artiste visuelle pluridisciplinaire. Elle aime notamment parcourir les rues de Vevey, appareil photo à la main, captant sa ville et ses curiosités avec un regard tendre et franc.

Site Instagram: @sissi_de_douze

?

QUIZ

Es-tu
incollable?

1. Qui définit les revendications salariales concrètes au SEV?

- Les secrétaires syndicaux compétents.
- Les membres de la direction du SEV.
- Les organes respectifs (comité CCT CFF/sections ETC).

2. Quel est le plan d'avenir de la commission de jeunesse SEV?

- Elle aimerait organiser davantage d'excursions amusantes.
- Elle aimerait offrir des cadeaux généreux aux nouveaux membres.
- Elle souhaite mettre en place des groupes de jeunes régionaux.

3. Comment l'ex-vice-président Manuel Avallone a-t-il rejoint BernMobil?

- Cela a toujours été son rêve.
- Par l'intermédiaire d'un collègue chauffeur de bus.
- Il a été sollicité par le CEO.

4. Quelle est la question que Remy Blum entend le plus souvent en tant que membre du comité SEV-GATA?

- Quand aura-t-on une augmentation de salaire?
- Comment puis-je mieux concilier ma vie professionnelle et ma vie privée?
- Quelles sont nos revendications pour les négociations salariales?

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 1^{er} octobre 2024**:

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

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

Par carte postale: SEV, Quiz, Case Postale, 3000 Berne 6

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

Solution du quiz N° 10/2024:

c/a/c/b

C'est **Louis Gardella**, à Bulle, membre de la PV Fribourg, qui remporte des **bons d'achats de livres d'une valeur de 40 francs**.

SUR LES TRACES DE ...

Remy Blum, superviseur chargement
chez Swissport

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Remy Blum travaille depuis l'année dernière à l'aéroport de Zurich, tout comme son père et son grand-père avant lui. Depuis le mois de juillet, il est membre du comité de SEV-GATA, le secteur de l'aviation du SEV. De ce point de vue aussi, il suit les traces de son grand-père et de son père Thomas, dont le décès inattendu des suites d'une crise cardiaque en septembre dernier a laissé un très grand vide dans le comité de SEV-GATA.

Remy Blum a 24 ans et, depuis une année, il travaille auprès de Swissport, le fournisseur de services pour les compagnies aériennes et les aéroports. Tout d'abord, il a effectué un apprentissage de charpentier, puis il a fait son école de recrue et ensuite son service militaire d'une seule traite. Il est retourné ensuite travailler sur les chantiers. Puis il a décidé de concrétiser son rêve de jeunesse: travailler dans l'aviation qui le fascine depuis toujours, dans l'entreprise où son père était autrefois chef d'équipe.

Durant les dix premiers mois chez Swissport Zurich, le travail de Remy a consisté à charger et décharger les avions. Malgré la présence d'appareils techniques comme les tapis roulants ou les chariots élévateurs de containers, ce travail

reste très physique. Durant les chaudes journées d'été, on transpire bien dans les soutes des avions et lorsqu'il pleut, on est trempé.

Travail ardu, surtout en été

À la mi-juin 2024, Remy est promu au poste de superviseur du chargement et il dirige maintenant une petite équipe composée de 2 collaborateurs en temps normal. Pendant que ces derniers chargent et déchargent les bagages et les colis, Remy est responsable de l'aspect administratif et de tout ce qui concerne la sécurité sur le lieu où est stationné l'avion. Avant d'ouvrir la soute, il contrôle les machines pour déceler tout dommage extérieur et il fait de même après le déchargement de la soute. Lors du chargement, il note tous les objets qui sont déposés dans l'avion et doit veiller à ce que chaque chose soit mise à la bonne place et de manière correcte, selon le plan de chargement qu'il a reçu du coordinateur. Pour terminer, il complète le plan de chargement et le remet au coordinateur à l'attention du pilote. S'il pleut, il doit veiller à ce que les papiers dont il a besoin pour son travail en plus de la tablette restent secs.

Cet été, les équipes de chargement étaient particulièrement mises à l'épreuve à cause du grand nombre d'avions par rapport aux effectifs. Il y a aussi eu de nombreux retards. Pour pouvoir simultanément garder un œil sur les avions en



attente de décoller et sur les machines qui ont atterri et doivent être déchargées, il faut une certaine flexibilité. Si un vol est annulé, il faut ressortir de l'avion bagages et chargement.

Étant donné que des réservistes sont prévus si possible dans chaque tour de service afin de combler les absences imprévues, Rémy compte parfois trois employés au lieu de deux dans son équipe. Alors le travail est plus vite fait et il est possible d'avoir une pause supplémentaire. Mais lorsqu'un nouveau collaborateur ne connaît pas les machines de chargement, Remy doit assumer cette tâche en plus des travaux administratifs. Et de toute façon, il prête main-forte à ses collaborateurs si besoin est.

Passionnant travail d'équipe

Remy trouve que le travail en team avec un tournus constant des collaborateurs est un plus: «Cela me plaît beaucoup de travailler chaque jour avec d'autres personnes. Comme cela on fait la connaissance de beaucoup de monde. Et on se connaît aussi mieux soi-même, car cela nous oblige à aller vers les autres. Ceci peut parfois représenter un défi dans une fonction de chef, mais il est intéressant de voir comment, dans le team, on peut affronter les défis tous ensemble.»

Le travail se fait sur une base de trois fois huit. Remy travaille majoritairement le soir, les tours commencent entre 14 et 16 heures et

peuvent durer jusqu'à une heure du matin pour les teams qui ont un horaire de fin flexible et qui attendent les avions en retard. Bien sûr, il travaille aussi les weekends. Les tableaux de service sont communiqués seulement dix jours avant le début du mois, ce qui est relativement tard pour pouvoir planifier son temps libre.

Trois vœux

Si Swissport devait lui accorder trois vœux, Remy souhaiterait certainement que les tableaux de service soient connus plus tôt. Par exemple, sa copine qui travaille dans un hôpital reçoit ses tableaux de service deux mois à l'avance. Mais son tout premier vœu serait d'avoir plus de salaires «car c'est le vœu de tout le monde chez Swissport. "Quand aura-t-on une augmentation?" est la question qu'on m'a le plus souvent posée depuis que je suis au comité de SEV», explique Remy. Troisièmement, il souhaiterait des effectifs suffisants. «Le manque de personnel est lié au salaire», précise-t-il. Il s'est décidé à être actif sur le plan syndical pour apporter une contribution concrète et constructive à de bonnes conditions d'engagement. Il est encore en train de se familiariser avec la CCT et d'autres notions juridiques.

Les hobbies de Remy sont la moto, les randonnées en montagne, le bloc (type d'escalade sans corde) ainsi que la famille et les amis.

TRANSPORT
ROYAL

Bertschy

