



SEV N°3

Le journal du Syndicat du personnel des transports



OUI À LA 13^E RENTE AVS!

Une victoire historique et méritée

Édito de Matthias Hartwich,
président du SEV

Le résultat obtenu par nous tous le 3 mars est fantastique et historique ! La 13^e rente AVS est acceptée à 58,2% et par 15 cantons sur 23 ! Elle permet de soutenir tous les rentier·es aujourd'hui et dans le futur est historique. Pour la première fois dans l'histoire de la Suisse moderne, nous, les syndicats avec le soutien d'organisations amies, avons réussi à faire passer une initiative dans les urnes qui renforce l'État social. Félicitations à toutes et tous !

C'est une journée de fête, néanmoins nous ne devons pas baisser la garde, car la lutte continue : en juin, nous voterons sur l'initiative d'allègement des primes de l'assurance-maladie et en automne, ce sera au tour du référendum contre la réforme LPP. Pour beaucoup de travailleuses et de travailleurs et leurs familles, les répercussions de

l'important renchérissement ne sont de loin pas encore absorbées.

Il faut que leur pouvoir d'achat soit renforcé et, pour cela, nous devons mener nos rondes salariales avec détermination cet automne. Il est primordial que nous resserrions nos rangs et que nous puissions représenter de manière active nos propres thèmes et nous faire entendre.

Si nous avons pu remporter cette victoire historique, c'est parce que les syndicats sont à nouveau mieux perçus. Nous parvenons à toucher les gens, et nous nous engageons activement pour leurs besoins. Cela n'est pas le cas seulement en Suisse, mais aussi dans le reste de l'Europe et dans d'autres régions du monde. Les salarié·es en ont plus qu'assez de devoir passer à la caisse pendant les crises, et d'être exclu·es de la prospérité en période de reprise. Il

est temps d'inverser la tendance.

Profitons de ce sentiment pour amener tous ensemble sur le devant de la scène les thèmes importants : de meilleures conditions de travail, de bons salaires, une évolution saine et des conditions équitables pour les travailleuses et travailleurs qualifiés dans notre branche.

J'aimerais remercier toutes celles et ceux qui ont rendu possible ce beau succès : tous nos militant·es actifs, les pensionné·es, tout le personnel SEV, toutes celles et ceux qui ont distribué des flyers, participé à des manifestations et à des assemblées, et mené des discussions dans les cercles qui leur sont proches.

Cet esprit de participation, nous devons le cultiver afin de continuer à remporter nos batailles. Chacun·e qui a apporté son aide a joué un rôle important. Nous avons mérité cette victoire !

Défis à relever

Le vice-président SEV Patrick Kummer s'exprime sur les thèmes actuels CFF.

2

Insécurité

Le personnel des TP se bat contre des problèmes de sécurité croissants.

3 et 7

Pénurie personnel

Le sous-effectif préoccupe chez CFF et Cargo, mais aussi dans les bus

4, 5, 7 et 9

60 millions pour les TPF

Le 3 mars, le peuple fribourgeois a autorisé le canton à augmenter son capital-actions des Transports publics fribourgeois (TPF) de 60 millions, avec 57,8% de oui. La ville de Fribourg injecte également 12,5 millions et les CFF 3,8 millions. Les TPF doivent ainsi emprunter moins d'argent pour les investissements prévus de 580 millions d'ici 2030. Il s'agit notamment de décarboniser les bus, de construire de nouvelles gares routières et de remplacer les trains. La section SEV-TPF demande que ces investissements mettent l'accent sur le personnel, qui joue un rôle central dans la fourniture et le développement de l'offre de transports publics.

Grève chez Micarna

Le personnel du producteur de viande Micarna, filiale de Migros à Ecublens (VD), a décidé ce 4 mars de reconduire sa grève pour une 4^e journée, le jour où nous mettons sous presse. Le SEV est solidaire de nos collègues défendus par Unia en lutte face à l'intransigeance de la direction et à son refus de négocier sur la fermeture annoncée du site qui compte 84 salarié·es pourraient être recasé·es sur d'autres sites de production... mais devront postuler.

Rabais exclusif pour vous

LE COURRIER
Essentiel, autrement.

-30%
sur nos abos aux membres de nos réseaux partenaires

www.lecourrier.ch/offres

l'info à vos côtés
COMPRENDRE LE MONDE. AGIR ENSEMBLE

En tant que membre SEV, vous faites partie des réseaux partenaires du **Courrier** et vous pouvez profiter d'un rabais exclusif de 30% pour le dernier quotidien romand indépendant (de la pub), de qualité et attaché à un journalisme critique. Il vous suffit de cliquer sur: lecourrier.ch/offres/ Cette offre est valable uniquement la première année et pour l'abo web et l'abo combi (web + papier le weekend).



Patrick Kummer est en fonction depuis cinq mois comme vice-président du SEV et responsable du dossier CFF.

VICE-PRÉSIDENCE

« Pour moi, la crédibilité est centrale »

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

Depuis octobre 2023, Patrick Kummer est vice-président du SEV. Dans cette interview, il fait la rétrospective des derniers mois qui furent assez mouvementés.

En 2023, il y a eu beaucoup de changements à l'interne du SEV. Comment les as-tu vécus ?

Ce fut pour moi une année intensive. J'avais déjà la responsabilité ad intérim du dossier CFF dès le début 2023 en tant que secrétaire syndical et, en été, j'ai pris la décision de présenter ma candidature pour le poste de vice-président. Je savais donc assez bien ce qui m'attendait. La bonne collaboration vécue jusque-là avec nos collègues des sous-fédérations et des sections, ainsi que dans les secrétariats SEV, a renforcé ma volonté de le faire. Je sais que je peux en tout temps compter sur mes collègues du SEV. Depuis octobre, me voilà officiellement en fonction et nous sommes maintenant bien structurés, aussi à l'intérieur de la direction syndicale nouvellement constituée, pour affronter les défis à venir. Toutefois, j'ai conscience que ce ne sera pas facile de concilier toutes les demandes des membres.

Comment réussir cela ?

Au SEV, nous avons des compétences élevées dans les domaines spécifiques et un grand savoir-faire issu de la multitude de négociations effectuées. Nos membres de toutes les catégories professionnelles des transports publics nous amènent leurs réalités et leurs connaissances techniques. La combinaison des deux sous-entend que nous devons constamment mener des discussions à l'interne. Celles-ci aboutissent à des solutions qui ont du sens et sont soutenues par tous les groupes professionnels. Cette dynamique nous rend plus forts et nous confère de la crédibilité, l'une des valeurs, à mon avis, centrales du SEV.

À quoi le SEV devrait-il consacrer son attention durant les prochaines années ?

Nous devons nous assurer de conserver nos compétences spécifiques et notre force de négociation – pour nos membres, mais aussi vis-à-vis des entreprises. Pour moi, il est important que nos membres aient constamment des per-

sonnes de contact au SEV qui connaissent bien les dossiers dont il est question. Je pense qu'il est très important que nous, le SEV, puissions négocier des CCT de qualité en tenant compte des intérêts de nos membres et renouveler les CCT existantes. Cela est au cœur de notre travail syndical. Et nous le faisons bien.

De plus, le SEV va se concentrer particulièrement sur les thèmes de la sécurité et de la protection de la santé. Les collègues des transports publics sont constamment confrontés à des situations délicates et parfois tragiques. Il y a souvent des cas isolés, comme se retrouver sous la menace d'une seringue ou d'un couteau, mais il y a aussi des problèmes découlant du système, comme le transport de fans, qui donnent de manière générale une image assez alarmante. Les entreprises doivent garantir, si nécessaire avec l'aide des corps de police, la sécurité du personnel des transports publics. La protection de la santé est étroitement liée à la sécurité du personnel, mais elle dépend aussi des effectifs et du manque de personnel. Beaucoup de collègues doivent supporter des tours trop longs, parfois jusqu'à douze heures. À moyen terme, cela peut amener des problèmes de santé

Parlons du dossier CFF. Comment vis-tu le partenariat social actuellement ?

Avec les CFF et CFF Cargo en général, les négociations sont dures mais justes. Ensuite, nous parvenons encore à nous regarder dans les yeux, et c'est important. Les deux parties ont des positions différentes et recherchent parfois des solutions diamétralement opposées aux problèmes qui se présentent. Malgré cela, nous tenons à avoir des échanges axés sur les solutions. Il va y avoir des changements de personnel à des postes clés du groupe CFF à moyen terme. Je suis curieux de voir quelles en seront les répercussions sur la collaboration et le partenariat social. Il me tient à cœur que les futurs responsables entendent les collaboratrices et collaborateurs et qu'ils les prennent au sérieux, afin de faire perdurer un partenariat social sain et constructif.

Comment se porte le personnel des CFF aujourd'hui ?

Dans les transports publics, il règne un problème largement répandu : la pénurie de personnel. Les CFF et CFF Cargo sont également touchés par ce phénomène. Dans certains groupes professionnels ce sont certainement

les horaires irréguliers et les trop bas salaires qui sont responsables des sous-effectifs. C'est le cas, par exemple, au sein du personnel de la manœuvre, en particulier à la gare de triage de Limmattal (RBL). Dans d'autres domaines, les CFF ressentent le manque de personnel qualifié et ils peinent à trouver des spécialistes adéquats.

Si on ne prend pas au sérieux tout de suite un problème de sous-effectif et qu'on ne le règle pas, cela peut déclencher un effet domino. Le personnel restant doit alors fournir plus de prestations et souffre de cette surcharge. Par conséquent, il y a plus d'absences pour raison de maladie, ce qui amène un plus grand sous-effectif. Afin de sortir de cette spirale, il faut une planification du personnel mieux orientée vers l'avenir. Dans certains domaines des CFF, cela manque à mon avis.

Que peut faire le SEV concrètement ?

Le SEV dénonce toujours les problèmes de sous-effectifs. Selon nous, ces situations devraient être compensées par des salaires compétitifs et des indemnités plus élevées pour le travail par équipes, le travail de nuit et le travail du week-end. Les entreprises doivent s'atteler à rendre les profils professionnels plus attrayants (cf. article en page 4 de ce journal). Le SEV s'engage pour cela dans les échanges réguliers entre partenaires sociaux et en particulier lors des négociations CCT.

Au sujet de la CCT : celle des CFF et CFF Cargo arrive à échéance en avril 2025. Qu'est-ce qui est prévu ?

Les délégués se sont prononcés lors de la dernière conférence CCT pour prolonger la durée de validité de la CCT CFF/CFF Cargo et l'améliorer. C'est une bonne décision de mon point de vue. Cela nous permettra de garantir la sécurité et la stabilité des conditions d'engagement. Simultanément, nous devons nous tenir prêts pour les prochains défis et armer la CCT pour l'avenir. Je pense que les CFF aussi ont un intérêt à garantir au personnel la sécurité et la stabilité par une prolongation qui ne soit pas associée à des conditions.

Nous allons bientôt entamer les négociations avec les CFF. Dans le cadre de ces négociations CCT et selon leur déroulement, il est fort possible que nous devions intervenir côte à côte avec nos membres pour faire entendre nos revendications.

COMITÉ SEV

Oui à l'Europe, mais pas à n'importe quel prix!



Coopération plutôt que concurrence dans le transport ferroviaire international de voyageurs. Cela a fait ses preuves.

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Le 23 février a eu lieu la première séance du comité de l'année. Le président du SEV Matthias Hartwich a présenté la prise de position du SEV sur le mandat de négociation de la Suisse avec l'UE. Le comité a discuté intensivement de la problématique du manque de personnel dans de nombreux domaines des transports publics.

Pour le SEV, il est clair qu'il rejette le mandat de négociation actuel de l'Union européenne (UE). En Suisse, le système intégré de transports publics est une composante fondamentale du service public. Il est trop important, aussi bien sous l'angle sociétal qu'économique, pour que l'on autorise sa mise en péril dans le cadre de négociations avec l'UE. Pour le SEV, il serait irresponsable que la Suisse utilise l'ouverture du marché du transport international de voyageurs par voie ferro-

viaire (TIV) comme objet de négociation afin d'obtenir des concessions de la part de l'UE dans d'autres domaines. Le pays a trop à y perdre. La Suisse doit plutôt tenter de présenter à l'UE les atouts du système suisse de transports publics (TP), lequel repose sur la coopération, à l'appui d'un argumentaire. L'objectif est de garantir la fiabilité, la performance et le bon fonctionnement du système de TP tant en Suisse que dans toute l'Europe.

Contre une « ouverture contrôlée »

L'« ouverture contrôlée », telle que proposée par l'Office fédéral des transports (OFT), est extrêmement risquée et tout sauf contrôlable. L'ouverture du marché permettrait au système de l'UE basé sur la concurrence d'avoir accès au système suisse intégré de transports publics, jusqu'ici fondé sur la coopération. La concurrence visant à attirer les personnes sur les lignes nationales et internationales rentables de transport de voyageurs longue distance limiterait les possibilités de ren-

dement des entreprises de transport ferroviaire (ETF) suisses en trafic grandes lignes, ce qui aurait une incidence négative sur leur rentabilité. Il existe une menace de dumping des prix, malgré l'intégration tarifaire, sachant que le personnel en ressentirait alors les effets. Il y a également un risque de dumping salarial. Les mécanismes de protection en place – mesures d'accompagnement – en matière de libre circulation des personnes ne sont pas applicables à la branche des transports publics. Il manque les dispositions légales qui obligeraient les ETF étrangères à respecter des conditions de travail basées sur les CCT existantes avec les ETF suisses.

Important flou juridique

Avec la reprise du droit de l'UE en matière d'aides d'État, les prêts de trésorerie de la Confédération, l'exonération de l'impôt fédéral et l'imputation interne au groupe ou les subventions croisées intraentreprises ne seront probablement plus autorisés dans le

TIV. L'UE ou une entreprise ferroviaire étrangère pourrait tôt ou tard faire valoir l'argument selon lequel l'adjudication directe d'offres en usage en Suisse procure un avantage concurrentiel injustifié au partenaire dans le cadre d'une coopération au sein de l'UE, et est donc discriminatoire et contraire aux mécanismes du marché.

Le SEV admet que d'un point de vue tant économique que politique, les relations avec l'UE sont d'une importance capitale pour la Suisse. Le SEV ne rejette pas le principe même de négociations sur les transports terrestres. Le SEV estime qu'il est judicieux de développer le TIV et d'améliorer globalement l'offre internationale en matière de liaisons de transport, mais pas à travers une ouverture impossible à contrôler.

Pression nécessaire sur la politique

Outre la politique européenne, le comité a discuté de la suite à donner à la résolution du congrès « Pénurie de personnel dans les transports pu-

blis ». Ce n'est pas seulement le manque aigu de personnel qualifié qui pose problème, mais aussi le manque d'anticipation. « Depuis des années, nous avons attiré l'attention de nos entreprises sur le manque de personnel. Mais nos avertissements ont été ignorés », explique Hanny Weissmüller, présidente centrale de la LPV. Elle explique que la plupart des pays européens sont confrontés au même cas de figure. « Il n'y a qu'en Espagne qu'ils ont assez de personnel. Pourquoi? Là-bas, ils ont massivement augmenté les salaires ». Le SEV doit augmenter la pression non seulement sur les entreprises, mais aussi sur la politique.

À la fin de la séance, le comité directeur est informé de différentes successions au SEV : Angèle Gobalet travaille désormais au service des membres. Marcel Burmeister est le nouveau secrétaire syndical du secteur ETC. Vincent Barraud (président de la section LPV de Delémont) devient le secrétaire syndical responsable des sections CFF en Suisse romande.

+

-

L'initiative pour un fonds climatique a abouti. Le PS, les Verts ainsi que les associations environnementales et les syndicats ont déposé 130 000 signatures à la Chancellerie fédérale le 22 février. Si l'initiative est acceptée par le peuple, la Suisse pourra jouer un rôle de pionnier en matière de protection du climat et de biodiversité.

Les investissements dans les énergies renouvelables favorisent la sécurité de l'approvisionnement et l'indépendance vis-à-vis du pétrole et du gaz. À la clé également : de nouveaux emplois pour l'avenir.

Le conseil d'administration de DB Cargo veut transférer tout son trafic combiné dans des filiales et y engager 1500 collaborateurs de l'Overhead et de la production sous d'autres conditions de travail. Pour le syndicat EVG, ce démantèlement de la plus grande entreprise ferroviaire de marchandises européenne ainsi que les droits de codécision et les intérêts des collaborateurs. Les membres d'EVG ont protesté le 23 février devant la centrale de DB Cargo à Mayence. Le SEV a envoyé un message de solidarité.



Une délégation d'EVG a protesté le 23 février devant la centrale de DB Cargo à Mayence.

JEAN-PIERRE ETIQUE répond

Insécurité dans les transports publics : quelles réponses ?

En mai dernier, des fans de foot ont vandalisé un train et giflé un contrôleur. En septembre, un groupe de jeunes cagoulés a attaqué un véhicule TPG. En janvier, un homme a semé la panique dans un Intercity qui circulait à la hauteur de Nyon (VD). Début février, on assistait dans un train Travys à une prise d'otage à Essert-sous-Champvent : quelles sont vos réponses à cette montée de l'insécurité ?

Bien qu'une prise d'otage dans un train reste exceptionnelle en Suisse, elle remet en lumière la question de la violence et de l'insécurité. Nombre de nos collègues se plaignent face à la montée des incivilités, et pas seulement la nuit. Ils se plaignent aussi de devoir gérer souvent seule ces situations en raison du manque de personnel (cf. p. 4, 5 et 7). Une des solutions passe par l'augmentation des effectifs et en particulier de personnel de réserve payé pouvant pallier l'absence d'un-e collègue malade sans devoir rappeler quelqu'un sur ses congés ou casser un

binôme. Cela permettrait d'assurer un double accompagnement continu qui rassurerait aussi les usager-es. Le nombre de trains, de bus et de passagers a fortement augmenté ces dernières années, mais pas le personnel d'accompagnement en souffrance.

La liste de ces agressions montre à la fois que ce problème touche toutes les entreprises, mais qu'il ne peut y avoir de réponses simples. En ce qui concerne le vandalisme et la violence des ultras, le SEV a déjà réclamé des mesures de la part des CFF, mais aussi de la part de la Swiss Football League et des clubs.

Le SEV a réclamé un renforcement des agent-es de trains et une hausse des effectifs de la police des transports – actuellement, il n'y a que 200 agents pour 10 000 trains quotidiens – et non par des agents de sécurité privés qui ont des conditions de travail discutables et qui s'identifient moins au monde des transports demandant aussi de la bienveillance.

Jean-Pierre Etique est secrétaire syndical SEV, notamment en charge de Travys. Une question? Écrivez-nous à journal@sev-online.

PÉNURIE DE PERSONNEL

« Chaque départ est une perte de savoir-faire »

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Quelle est la situation en matière de sous-effectifs aux CFF et chez CFF Cargo? Que faut-il faire pour y remédier? Le journal SEV a posé la question aux secrétaires syndicaux Jürg Hurni, Urs Huber, Philipp Hadorn et Angelo Stroppini.

Dans quels secteurs, respectivement quelles professions, manque-t-on le plus de personnel?

Aux CFF, dans la **division Voyageurs**, on manque actuellement **d'assistant-es clientèle** dans toute la Suisse. Il est vrai qu'il y a plusieurs classes de formation, « mais même si ces collègues auront terminé leur formation en août, il y aura encore des sous-effectifs », affirme Jürg Hurni. Dans **l'entretien** du matériel roulant, on observe aussi à de nombreux endroits des lacunes en personnel qualifié – à l'instar des **ateliers** où se trouvent de nombreux employés qui sont temporaires depuis longtemps et devraient enfin être engagés de manière fixe. Cela est également le cas pour le **nettoyage** des voitures. On manque bien souvent de personnel, aussi dans la **manœuvre**. Même chose, à la **police des transports**, les effectifs sont trop faibles. Par conséquent, en été p. ex., quand des événements de grande envergure ont lieu plusieurs week-ends de suite à travers le pays, on manque malencontreusement d'agent-es de la police des transports.

Chez **Infrastructure** Construction et entretien, de nombreuses professions techniques spécialisées sont fortement touchées par la pénurie générale de main-d'œuvre qualifiée en Suisse. En effet, après avoir quitté les CFF, beaucoup de ces spécialistes trouvent des postes attractifs avec

des salaires plus élevés, sans devoir travailler en équipes, de nuit ou le week-end. Depuis des années, il existe une pénurie chronique chez les monteurs de lignes de contact. La situation pour les spécialistes dans le domaine des installations de sécurité est également critique. Les chefs de projet et les ingénieurs ont besoin de beaucoup de connaissances spécialisées, car ils travaillent généralement sans interruption de l'exploitation. « Avec chaque départ, c'est beaucoup de savoir-faire qui s'en va », affirme Urs Huber. « Pour cette raison, les CFF doivent non seulement recruter plus, mais aussi faire plus d'efforts pour que le personnel en place reste fidèle. » Il y a également une pénurie chronique de **mécanicien-nes B100**, notamment car d'autres compagnies et entreprises de construction de voies ferrées paient des salaires nettement plus élevés. « Le fait que depuis des années les CFF doivent louer leurs services, p. ex. à Erstfeld, est à long terme beaucoup plus onéreux que d'offrir des salaires plus attractifs. Louer leurs services coûte beaucoup plus cher que payer les siens », ajoute Urs Huber. Quant au monopole des chefs de la circulation des trains, à bien des endroits il manque aussi des personnes, malgré tous les efforts déployés pour le recrutement.

Chez **Cargo** – en plus des mécanicien-nes B100 – il manque des personnes dans diverses fonctions notamment au service de la manœuvre. « Les raisons en sont les réticences depuis très longtemps à recruter du personnel – cela également à cause de l'avenir incertain de l'entreprise – et fréquemment à cause de nombreuses absences. En effet, où il y a une pénurie de personnel, la pression augmente et avec elle le nombre d'accidents et de départs, c'est un cercle vicieux », affirme Philipp Hadorn. « Il est vrai que CFF Cargo s'efforce aujourd'hui de rendre les postes plus attractifs avec divers systèmes d'incitation, toutefois sans être



Le personnel technique spécialisé est très recherché dans les chemins de fer – comme partout ...

vraiment compétitif sur le marché de l'emploi avec les conditions de travail en vigueur. Un problème réside dans les horaires irréguliers du travail en équipe. La volonté et l'empressement pour ce dernier sont limités aujourd'hui, surtout si on ne reçoit pas de compensation suffisante en temps et/ou en argent. »

Y a-t-il des régions qui sont plus touchées que d'autres?

Dans la région de Zurich et d'autres grandes villes, il est vrai qu'il existe énormément d'opportunités d'emploi. CFF Cargo le ressent, p. ex. à la gare de triage de Limmattal. Dans la région située au nord du Gothard (Uri), Infrastructure est régulièrement à la recherche de personnel.

La situation s'est-elle améliorée ces dernières années?

En principe non; les nombreux départs à la retraite restent un grand défi. Pour le **personnel des locs** au trafic Voyageurs des CFF, l'effectif a été en quelque sorte équilibré grâce à un grand effort réalisé en matière de recrutement et de formation. Cependant, certains sites sont encore en sous-effectif et de manière générale cela ne suffit pas pour réduire les heures supplémentaires accumulées. « C'est dommage que dans les autres catégories on ne rencontre pas un tel effort en matière de recrutement », regrette Hurni.

Chez **Infrastructure**, beaucoup de nouvelles personnes ont été recrutées l'année dernière. Or il continue d'y avoir de nombreux départs et avec ceux-ci une partie du savoir-faire disparaît. Il faut relever que les nouveaux collaborateurs ont besoin de plusieurs années pour être parfaitement intégrés dans de nouvelles fonctions.

Qu'est-ce que les CFF peuvent/doivent faire contre le problème des sous-effectifs?

Recruter du personnel partout de manière prévoyante, au lieu de ne réagir qu'une fois que les personnes partent et les remplacer à ce moment-là. Ils doivent être compétitifs sur le marché du travail et offrir des conditions d'engagement et d'emploi attractives – avant tout aussi pour le personnel en place afin qu'il ne parte pas.

Concrètement: des salaires compétitifs, une compensation correcte pour le travail en équipe, de nuit ou le week-end, plus de participation à l'organisation (en matière de temps), planifier plus de postes de réserve – en effet, les sous-effectifs engendrent de grandes charges et des absences pour raison de santé, des accidents ainsi que des départs de personnes insatisfaites.

Beaucoup – que ce soient des femmes ou des hommes – aimeraient travailler à temps partiel afin de concilier leur vie professionnelle et privée. Pour pallier la surcharge de travail que connaissent les responsables de projets (en plus d'engager davantage de personnel): « Les CFF doivent faire comprendre aux politiciens qu'ils ne peuvent pas gérer autant de projets qu'ils le souhaitent. Il y a trop peu de ressources pour pouvoir traiter toutes les nouvelles idées sans fixer de priorité. »

Les CFF peuvent-ils – et doivent-ils – recruter de la main d'œuvre à l'étranger?

« Il faudrait d'abord analyser si les conditions de travail impliquées sont encore attractives, ce qui n'est pas toujours le cas », affirme le secrétaire syndical du Tessin Angelo Stroppini. « S'il faut engager de la main d'œuvre étrangère, la CCT CFF/CFF Cargo doit obligatoirement s'appliquer à tous », explique-t-il. « Recourir à des travailleurs temporaires pour couvrir les pointes de travail est compréhensible. Par contre, les engager pour plusieurs années ne se justifie pas, alors que les conditions seraient réunies pour offrir un emploi fixe. »

TRANSN

Le blues des chauffeurs à La Tchô

Yves Sancey. Les plaintes se multiplient chez le personnel de conduite des Transports publics neuchâtelois (transN) à la Chaux-de-Fonds face à une direction qui devrait se rappeler qu'il est important de tenir compte du bonheur au travail des conducteurs-trices de bus grâce à des horaires pas trop fatigants permettant de concilier vie privée et professionnelle.

« Or, c'est l'inverse qui se passe », constate Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical SEV chargé des transN. Nos collègues ont des horaires fatigants avec de grandes amplitudes de douze heures et des pauses au milieu des tours, non payées. Etique montre le dilemme pour certains chauffeurs: « Pour des tours de service, ils se demandent si cela vaut vraiment la peine de venir travailler pour conduire de cinq à dix heures. La journée est fi-

chue, car il faut se lever très tôt, entre 3 h 30 et 4 h, pour un nombre d'heures de travail effectif très faible. Dans cet exemple, le collègue travaille cinq heures contre huit en moyenne. L'idéal serait d'avoir des tours qui respecteraient au minimum cette moyenne théorique journalière. Ou, s'il n'y a plus de prestations, on pourrait mettre ces collègues en réserve pour qu'ils puissent combler les vides laissés par la pénurie de personnel, évitant ainsi de supprimer des courses. »

Par ailleurs, les horaires se dégradent depuis quelques années. « Le SEV l'avait pourtant signalé à plusieurs reprises à la direction, notamment via un sondage de satisfaction en septembre 2022 où la grosse problématique était La Chaux-de-Fonds » souligne Etique. Ce dernier dénonçait alors la diminution des jours de récu-

pération, la pénibilité des horaires, le sous-effectif qui ampute les périodes de repos et le taux d'absentéisme spécialement haut (plus de 15%) chez transN.

« La direction nous a promis qu'elle allait faire mieux. Nous attendons toujours », constate Etique. Jusqu'à ce jour, elle aurait tendance à ne pas vraiment écouter les représentant-es du personnel ou les rendre responsables des choix des tours de service mis en place. Elle met la faute sur les commissions des tours de service parce qu'elles ont accepté ces horaires. « Or, déplore Etique, elles (ou ils) doivent choisir entre deux variantes dont aucune n'est bonne et elles ne sont pas entendues quand elles font de meilleures propositions. Si l'on écoute la direction, elle ne serait pas pressée par le budget. Dans les faits, on a l'im-

pression que c'est tout le contraire et qu'elle essaie juste d'augmenter le taux de rendement des conducteur-trices au détriment de leur santé et de leur fatigue », dénonce-t-il.

Ce dernier doit malheureusement constater que cela débouche sur un taux d'absentéisme de plus de 15%. Pour Etique, « la direction devrait se poser les bonnes questions pour avoir plus de personnel qui travaille et qui a du plaisir à le faire, fidèle et moins souvent malade. Avec l'argent que coûte l'absentéisme, on pourrait engager suffisamment de monde et payer les réserves pour soulager les collègues. En diminuant les taux de rendement, ils seraient moins fatigués et plus présents. C'est la clé de la situation. »

Mettre des personnes en réserve « chaude » permettrait d'assurer les services commandés par les comman-

ditaires. S'il y a des employé-es malades, il y aurait là des collègues prêts à pallier ces manques. Ils doivent être au travail et être payés dans cette éventualité. Cette demande est du reste cœur des préoccupations du SEV dans de nombreuses entreprises de transport public.

Dans un courrier adressé au SEV le 9 février, la direction dit avoir « bien compris les difficultés exprimées » et « les attentes concernant une modification des tours de services et répartitions visant à améliorer les conditions de travail (du) personnel de conduite de La Chaux-de-Fonds par des tours plus compacts et d'une amplitude réduite. » Le SEV et les employé-es prennent note de cet engagement et espèrent vivement que ces paroles se traduiront rapidement en actes. Il y a urgence.

CONFÉRENCE ROMANDE DES SECTIONS

« Se renforcer pour obtenir des victoires »

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Le 20 février, à l'Espace Dickens à Lausanne, la traditionnelle conférence romande des sections a permis à la direction syndicale de partager avec les représentants des sections les principaux enjeux syndicaux et politiques pour le SEV cette année et de repartir dynamisé après l'intervention de Pierre-Yves Maillard l'après-midi.

« C'est avec plaisir que je vois une salle pleine à craquer. Il y a 70 président-es et membres des comités de presque toutes les sections CFF et de toutes celles de la VPT ! » s'est réjoui en ouverture Tony Mainolfi, organisateur de la journée. Il a salué les deux nouveaux membres de la direction syndicale : Patrick Kummer, responsable des CFF, et Valérie Boillat, responsable des ETC. Cette dernière, nouvelle au SEV, a présenté son parcours d'historienne, syndicaliste chez Unia et responsable de la formation à Movendo et ses attentes à travers des illustrations très parlantes. Elle a insisté sur le diamant que représente la base de notre syndicat si active sur le terrain et qu'elle se réjouit de rencontrer autour d'un café.

« Nous pouvons obtenir des victoires »

Le président du SEV Matthias Hartwich a ensuite pris la parole pour présenter les principaux thèmes pour l'année 2024. Il s'est d'abord réjoui que la direction syndicale soit maintenant au complet après une année 2023 riche en changements. « En 2024, nous devons être à la

fois défensifs face aux attaques des employeurs et plus offensifs pour améliorer nos conditions de travail », a-t-il avancé. « Nous nous battons pour faire avancer la politique sociale de ce pays. Les gens en ont assez et nous pouvons obtenir des victoires. J'aime ce sentiment », a-t-il ajouté. « Pour cela, il faut travailler ensemble. L'équipe du SEV est prête et je crois que vous aussi êtes prêts ! ». Il est revenu ensuite sur la victoire contre la coupe prévue dans le trafic régional de voyageurs, grâce à une mobilisation syndicale et politique efficace. Il a expliqué ensuite l'opposition du SEV dans le processus de négociation de la Suisse avec l'Europe : « Le service public et le trafic voyageurs ne sont pas à vendre, les marchandises doivent rester sur le rail et la politique de concurrence prônée par l'UE est un dogme qui a causé beaucoup de dégâts chez nos voisins. Les syndicats européens nous demandent de résister. Si on cherche le conflit avec nous, nous répondrons. C'est pour cela, qu'il est important de recruter. Cela nous donne de la légitimité et du pouvoir pour obtenir des victoires », a-t-il conclu.

De meilleures conditions de travail contre la pénurie de personnel qualifié

Un thème important pour le SEV cette année sera l'avenir de la CCT avec les CFF et CFF Cargo. La prochaine conférence CCT aura lieu en avril. « Nous aimerions prolonger la CCT et améliorer les conditions de travail », a déclaré le vice-président SEV Patrick Kummer. Les thèmes que le SEV aimerait renégocier sont par exemple le salaire minimum et les indemnités. Ces améliorations sont d'autant plus nécessaires, pour rendre les métiers du transport

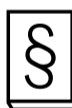


Matthias Hartwich, président du SEV, présente à Lausanne les thèmes à venir pour le syndicat cette année. Il veut renforcer le triangle recrutement, représentativité et pouvoir syndical.

Attaques contre la répartition des richesses

L'après-midi, Pierre-Yves Maillard, président de l'USS, a présenté les enjeux de la politique sociale sur le court terme avec la votation du 3 mars et le moyen terme. Il a rappelé que dans la campagne pour la 13^e rente AVS, face aux demandes syndicales pourtant très modérées, les opposants soutenus par la presse ont mené une campagne hargneuse avec une débauche de moyens financiers. Pour lui, « la violence de la campagne est l'indice d'un décrochage de la partie aisée de la population, les 10 à 15 % les plus riches, qui ne comprennent plus la réalité des conditions de vie du reste de la population. »

Maillard a ensuite présenté les raisons de rejeter la révision du 2^e pilier (LPP) sur laquelle nous voterons cet automne sans doute, suite au référendum lancé par la gauche et les syndicats. « Les suppléments pour compenser la baisse du taux de conversion négociés avec une partie du patronat ayant été rejetés par le parlement, avec LPP21, nous cotiserons plus pour recevoir moins et en particulier les petits salaires », explique-t-il. La prochaine votation, ce sera le 9 juin. Il faudra dire oui à l'Initiative populaire « Maximum 10 % du revenu pour les primes d'assurance-maladie ». Le résultat de la votation du 3 mars, pas encore connu à ce moment-là, conditionnera sans doute la suite. Les attaques déjà prévues pour baisser les rentes de veuves et augmenter l'âge de la retraite auront bien du plomb dans l'aile si c'est un oui à la 13^e rente AVS. Après un débat nourri avec la salle et l'intervenant, tout le monde est reparti dynamisé par cette journée d'échange et de rencontre des plus stimulantes.



Service juridique du SEV
journal@sev-online.ch

Il est bien clair pour tout le monde qu'on a le droit de prendre seulement ce qui nous appartient. C'est ce que tout un chacun doit avoir appris.

Cependant, des événements inattendus se produisent parfois. Les skis tout neufs que l'on pose devant le bistrot d'après-ski disparaissent. Soudain, on ne trouve plus son portemonnaie. Ou après une microsieste dans le train, notre ordinateur portable n'est plus sur la tablette... De tels changements de propriétaire sont énervants et peuvent être lourds de conséquences.

En principe, un objet appartient à la personne qui en a payé le prix ou l'a reçu en cadeau d'une personne qui l'a acquis auparavant. Un objet trouvé peut aussi appartenir à la personne qui l'a trouvé après un certain délai. Ainsi la propriété est bien clairement réglée et c'est seulement lorsque nous donnons ou jetons quelque chose que nous signifions explicitement que nous mettons fin à cette propriété.

Un vol est commis lorsqu'une personne s'approprie un objet appartenant à une autre pour s'enrichir ou enrichir un tiers de manière illicite. Il faut donc qu'il y ait substitution de l'objet avec l'intention de le conserver

au moins durant un temps et d'en retirer un bénéfice en le gardant ou en le revendant.

Tout le monde connaît les vols à l'étalage, les pickpockets, les vols de sacs, de vélos, de skis ou de snowboards. Cependant, les vols peuvent survenir aussi sur le lieu de travail. Soit ouvertement ou alors, en supposant à tort que l'entreprise ne voudrait probablement plus d'un objet. Alors que dans le privé, le vol est puni par des sanctions pénales pouvant aller jusqu'à la prison, dans le contexte professionnel, on peut avoir recours au licenciement.

Un vol dans l'entreprise peut survenir par rapport aux objets lui appartenant, tel que les équipements, le matériel de production, ou bien avec de l'argent ou d'autres choses de valeur, mais cela peut aussi avoir lieu avec du temps de travail ou des indemnités. Il y a un vol de temps de travail lorsque l'on comptabilise des heures de travail qui n'ont pas été véritablement travaillées : étant donné que le temps de travail est rétribué sous forme de salaire, l'entreprise est volée. Il en va de même pour les indemnités : si l'on fait des décomptes de frais pour des choses sans rapport avec le travail, il s'agit d'une tromperie que l'on peut qualifier de vol.

Si les cas susmentionnés sont faits avec préméditation et constituent des agissements intentionnels et conscients, les cas ci-après sont plus

difficiles à identifier. Attention, car la récupération de pièces dans la caisse des objets trouvés ou dans un container servant pour le recyclage, ou la vente d'objets après que l'entreprise en a distribué de nouveaux est aussi un vol, même si le voleur a supposé que ces objets n'avaient plus de propriétaire. En effet, les objets dans la caisse des objets trouvés sont des choses qui ont été perdues et qui attendent que leur propriétaire vienne les chercher. Les objets dans les containers servant pour le recyclage attendent l'intervention de l'entreprise de recyclage qui pourrait déjà en être propriétaire, cela dépend de leur nature. Toutes ces choses ne sont donc pas abandonnées (sans propriétaire). De même, on peut disposer librement des anciens habits de travail et autres matériaux de l'entreprise seulement s'il a été communiqué explicitement qu'ils seront détruits. Dans le cas contraire, ils appartiennent à l'entreprise.

Même si le présumé voleur s'est trompé en ce qui concerne le régime de propriété, ces cas auront des conséquences sur les plans professionnel et pénal. Par conséquent, si quelqu'un ne sait pas avec certitude qui est le propriétaire d'une chose, il vaut mieux ne pas y toucher. Le vol n'est pas juste énervant, il a aussi des conséquences qui, bien souvent, dépassent largement la valeur de l'objet convoité.

ANGLE DROIT

Tout ne m'appartient pas

HEURES SUP' CHEZ SWISSPORT

Succès partiel et appel

Markus Fischer. SEV-GATA, en collaboration avec un membre, a déposé une plainte contre Swissport Zurich pour demander l'indemnisation d'heures supplémentaires comme temps de travail. Le tribunal a approuvé une partie des requêtes, mais a surtout refusé d'indemniser le contrôle de sécurité. C'est pourquoi SEV-GATA va plus loin. Le tribunal de district a dû se prononcer notamment sur le paiement des heures supplémentaires suivantes par Swissport Zurich :

- Temps nécessaire pour le contrôle de sécurité à l'entrée de l'espace sécurisé de l'aéroport (airside)
- Temps de trajet entre contrôle de sécurité et timbrage, puis jusqu'à la zone de travail (emplacement des véhicules pour le transport des bagages), ainsi que préparation du travail (saisie et mise en service de l'appareil radio et appareil portable, saisie dans le système du numéro du véhicule, tests du véhicule), de même qu'après le travail le temps de trajet entre la zone de travail et la sortie de l'airside
- «Travaux administratifs», soit lecture des courriels, infos et documents ainsi que formation via internet
- Temps nécessaire pour revêtir et enlever

les habits de travail avant et après le travail.

En décembre, le tribunal de district a établi que le temps nécessaire aux travaux administratifs devait être indemnisé, de même que le temps entre le timbrage et la zone de travail et vice-versa, ainsi que les travaux de préparation mentionnés. «Il est intéressant de remarquer que Swissport ne compte jusqu'ici pas comme temps de travail la totalité du temps écoulé entre deux timbrages, et que la préparation du travail en est également exclue», constate Philipp Hadorn, président de SEV-GATA.

Le tribunal a rejeté les autres revendications, notamment le passage au contrôle de sécurité comme temps de travail. C'est pourquoi, SEV-GATA a fait appel auprès de la Cour suprême du canton de Zurich, estimant qu'une indemnisation du contrôle de sécurité était importante pour l'ensemble du personnel de la branche. «Le tribunal de district ne reconnaît pas à quel point les contrôles de sécurité à l'aéroport prennent du temps également pour le personnel», déclare Philipp Hadorn. «Et il n'est absolument pas correct que le personnel soit forcé de sacrifier son temps pour cela, sans être indemnisé.»

HELVETIA ASSURANCES

Planifier sa retraite en toute sérénité

En tant que femme, qu'est-il important de prendre en compte lors de la planification de la retraite ?

Les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes ou ont plus d'interruptions dans leur vie professionnelle, notamment pour s'occuper des enfants. Cela se répercute défavorablement sur les prestations de vieillesse de l'AVS et de la caisse de pension. C'est pourquoi vous devriez optimiser votre prévoyance suffisamment tôt et de manière cohérente. C'est la seule possibilité de combler l'une ou l'autre lacune de manière ciblée.

Éviter les lacunes de l'AVS

Pendant la période dédiée à la famille et en cas de congé prolongé, il vaut la peine de continuer à verser volontairement les cotisations annuelles minimales à l'AVS. En effet, il n'est possible de combler les lacunes que pour les cinq dernières années. Si l'on omet de le faire, le risque est grand de se retrouver plus tard avec des rentes sensiblement réduites. Renseignez-vous auprès de votre caisse de compensation AVS.

Compléter judicieusement sa caisse de pension

Après un retour à la vie active et pour autant que le budget personnel le permette, un versement volontaire à la caisse de pension peut améliorer les prestations de vieillesse ultérieures. De nombreuses caisses de pension proposent également des plans d'épargne avec des cotisations plus élevées pour de meilleures prestations de vieillesse. Planifiez un entretien personnel avec votre caisse de pension.

Utiliser le troisième pilier

En cotisant au pilier 3a, vous économisez des impôts et préparez votre retraite de ma-



Bernard Mottiez, conseiller en assurance.

nière ciblée. Cela vous permettra plus tard de compléter efficacement les prestations de l'AVS et de la caisse de pension. D'ailleurs, même de petites contributions annuelles permettent d'accumuler un avoir appréciable sur une longue durée.

Planifier sa retraite à temps

Le bon moment pour faire un premier état des lieux se situe vers l'âge de 50 ans. Ce n'est pas simple de comprendre comment les trois piliers que sont l'AVS, la caisse de pension et la prévoyance privée interagissent. Faites-vous donc aider par un ou une spécialiste expérimenté-e pour votre planification individuelle de la prévoyance et de la retraite. Bernard Mottiez, conseiller en assurance et prévoyance de l'agence principal de Monthey et ses collègues du Team de conseil SEV se tiennent volontiers à votre disposition.

Vous trouverez plus d'informations sur le site www.helvetia.ch/sev.

helvetia
Votre assureur suisse



Aux membres de la branche Bus

Invitation à la journée de la branche Bus

Mercredi, 22 mai 2024, 10h – env. 16h

Lieu: Centre UNIA Egghölzli, Weltpoststrasse 20, 3015 Berne

Programme/thèmes :

- 9.30h – 10h café de bienvenue
- Bienvenue par Gilbert D'Alessandro, président central VPT
- Syndicat et politique : Matthias Hartwich, président SEV
- Rapport d'activité 2023, présentation de la brochure « Santé au travail »
- Élections
- Recrutement
- Dîner 12h30 – 14h
- Discussion – débat « Attractivité de la profession de chauffeur-euse de bus »
- Programme annuel 2024/2025
- Divers

Veillez-vous inscrire rapidement, mais au plus tard jusqu'au 30 avril :

- **sur notre Homepage :** www.vpt-online.ch, dans la rubrique membres, sous « convocation », choisir « Journée VPT branche Bus » et ensuite sa propre section. Le nombre de délégué-es par section est clairement défini.
- **ou chez :** sev@marcel-betschart.ch / Marcel Betschart, Mühlemoosweg 6, 6414 Oberarth

Meilleures salutations du comité de la branche
Elisabeth Küng



Aux membres VPT de la branche Rail et Tourisme

Invitation à la journée de la Branche Rail et Tourisme 2024

Jeudi 16 mai 2024, 10:30 – 16:00 heures (10:00 – 10:30 heures, café-croissants)

Lieu: Centre UNIA Egghölzli, Weltpoststrasse 20, 3015 Berne

Le thème principal est mes avantages en tant que membre SEV

Chères et chers collègues,
C'est avec plaisir que nous vous invitons à la journée de la branche 2024. Nous aurons des discussions sur les défis syndicaux à venir pour la VPT et le SEV. Ce sera aussi l'occasion d'échanger vos opinions entre nous. Il est important pour nous qu'un maximum de collègues puisse venir afin que toutes les régions et les sections soient représentées. N'oubliez pas d'inscrire les jeunes membres de vos sections qui sont intéressés par le travail syndical !

Pour des raisons d'organisation, il est impératif de s'inscrire rapidement ou au plus tard jusqu'au 2 mai sur notre homepage :

www.vpt-online.ch/de/einladungen/tagung-branche-bahn-touristik

Si vous avez plus de participants que de mandats à disposition pour votre section, veuillez les inscrire sous invités (Gäste) sur notre site.

Dans des cas exceptionnels, il est possible de s'inscrire par mail auprès de Laurent Juillerat (laurent.juillerat@vpt-online.ch)

Au plaisir de vous voir à Berne !

Aldo, Aurélien, Eveline, Flavio, Georges, Nicola et Sirpa.
Comité Branche Rail et Tourisme.



CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET PRIVÉE

L'enquête du SEV est lancée

SEV. La Journée internationale des femmes du 8 mars est placée sous le signe de la conciliation pour le SEV. Mais qu'est-ce que cela signifie dans notre branche, où le travail en équipe fait partie du quotidien de nombreux membres, hommes et femmes confondus? Lucie Waser, secrétaire syndicale et déléguée SEV à l'égalité, explique de quoi il s'agit dans l'enquête SEV «Conciliation entre vie privée et vie professionnelle dans le travail en équipe», lancée le 8 mars.

Qu'entend-on par «conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle»? Pourquoi femmes et hommes sont-ils concernés?

Aujourd'hui, les concepts de vie sont plus diversifiés. Malgré cette diversité, nos besoins humains fondamentaux restent inchangés. Nous avons tous besoin d'équilibrer notre vie professionnelle et notre vie privée. L'industrie du bien-être et de l'optimisation personnelle n'a jamais été aussi populaire, car le besoin d'une vie équilibrée suppose la «compatibilité».

Avec cette enquête, le SEV veut savoir comment la conciliation est résolue dans la vie, et ce surtout si elle doit fonctionner en équipe selon la LDT dans l'une des entreprises de transports publics de Suisse. Nous partons du principe que, même si les besoins et la résistance peuvent être très individuels, des points communs apparaîtront. Car le thème de la conciliation dans le travail posté pose des défis spécifiques. Nous entendons des réactions positives de la part des membres, mais aussi des réactions négatives.

Pourquoi le SEV a-t-il lancé cette enquête à l'occasion de la Journée internationale des femmes?

Cela a coulé de source. C'est la mise en œuvre de la proposition de congrès de la commission féminine, ancrée dans le contexte de *Women in Rail*. «La conciliation comprend les deux domaines de la vie, le travail rémunéré (profession) et le travail non rémunéré (vie privée). Il est prouvé que les femmes fournissent plus de travail non rémunéré, en plus de leur travail; la valeur du travail non rémunéré des femmes en Suisse s'élève à 248 milliards de francs par an, ou autrement dit: les femmes fournissent 50% de travail domestique et familial non rémunéré de plus que les hommes, et cela a des conséquences pour elles.

Qu'attends-tu de cette enquête?

Des chiffres et des faits en premier lieu, afin que le SEV puisse évaluer la situation. Pour cela, nous avons besoin de nombreuses réponses.

Quand aurons-nous les résultats de l'enquête?

Nous ferons un article en juin dans le *Journal SEV*.

Participation au sondage



Scanne le QR Code et participe à l'enquête SEV ou <https://app.umfrageonline.ch/s/7f9zzh>

SOUS-FÉDÉRATION ZPV

Sous-effectif et violence des fans discutés au Comité central

Service de presse ZPV. La nouvelle année a déjà commencé depuis plusieurs jours. Lors de la 1^{re} séance de la commission centrale du 18 janvier, nous regardons vers l'avenir et faisons un premier point sur le recrutement des membres. Pour cela nous planifions plusieurs actions de recrutement dans diverses régions. Il y aura, entre autres, une action hot-dogs le 21 juin à Lausanne, et le 13 juin un remake du «SEV sur le terrain» organisé par plusieurs sections lucernoises. Cela n'est que le début, d'autres actions suivront et les nouvelles idées des sections sont toujours les bienvenues.

Temps pour les contrôles finaux

La dernière discussion sur les priorités a eu lieu le 7 février et nous avons traité diverses demandes. Par exemple: pour certains trains en fin de course qui allaient être garés sur la voie, le temps n'était plus octroyé pour les contrôles finaux dans les gares. Ces contrôles devront être alors effectués dans la voie, ce qui représente un risque supplémentaire avec des voyageurs sous l'influence de l'alcool ou de la drogue qui seraient restés dans le train.

Malgré que plusieurs interventions aient été faites contre cela, la planification n'est pas prête à faire les choses différemment. Il faudrait qu'au moins 10 minutes soient octroyées pour cette tâche, comme auparavant. La position de la ZPV à ce sujet est claire: nous n'accompagnons pas à travers les voies les voyageurs restés dans les trains qui ont été garés. Il faut s'assurer à la gare terminus du train que tous les

voyageurs sont bien descendus, c'est d'ailleurs ce que prévoient les prescriptions d'exploitation des CFF (chapitre 5.4 chiffre 1.3).

Les cas juridiques assurés par Fortuna Service juridique sont un thème récurrent car ces dossiers sont souvent traités avec beaucoup de retard. Il manque un accompagnement par des Securitas après 22 heures lorsqu'il n'y a qu'un seul assistant clientèle à bord du train.

Transport de supporters

Dans la procédure de contestation de l'Office fédéral des transports (OFT), on note un changement positif: les tours modifiés sont maintenant mis en consultation. Malheureusement, depuis le changement d'horaire de décembre 2023, il y a de nouveau des situations peu réjouissantes avec des quais trop courts à des endroits qui ne sont pas toujours signalés en rouge dans le briefingtool Tip2.

Concernant le transport de supporters et la violence dans les trains, la LPV a décidé d'une résolution lors de son assemblée des délégués en novembre, résolution qui a été remise le 20 décembre 2023 aux CFF par une délégation du SEV (cf. article du 21.12.2023 sur SEV-online).

Heure sur les billets

Les articles dans les médias sociaux et les journaux concernant l'heure qui figure sur les billets donnent lieu à des discussions intenses. L'OFT dit qu'il faut faire preuve de flexibilité, mais n'en définit pas clairement l'ampleur. Alliance Swisspass est invité à pré-

sentir une solution, car sans cette précision des déclarations de l'OFT, les voyageurs seront toujours d'avis qu'ils sont dans leur bon droit, et l'application de l'instruction de travail va continuer de déclencher des situations tendues.

Il manque 100 postes d'assistant-es clientèle

Actuellement, il y a chez les assistant-es clientèle un sous-effectif dans toute la Suisse d'environ 100 postes, ce qui se ressent dans beaucoup de prestations ZK (dans les trains accompagnés par un seul agent). Les CFF comptent sur le fait que la situation puisse se détendre d'ici août 2024, mais nous nous demandons si suffisamment de ressources seront prises en compte pour couvrir la fluctuation.

Le nouveau coordinateur RhB Adrian Weibel rapporte entre autres les difficultés avec les trains à destinations multiples qui circulent depuis le 10 décembre entre Landquart-Scuol et Landquart-Davos.

Il parle également des résultats des négociations salariales. Il a été possible d'obtenir une augmentation générale des salaires de 1,8%, ainsi que des augmentations individuelles de 1,0%. De plus, vu le résultat exceptionnel de l'entreprise en 2023, chaque employé-e a reçu une prime.

Concernant les négociations CCT nous nous faisons des réflexions sur les revendications que nous voulons amener. Les propositions existantes ainsi que les thèmes spécifiques aux CFF seront pris en considération.

DÉPART DU CEO DE SWISS

Un bilan mitigé



Dieter Vranckx a réduit le personnel avec trop de rigueur lors du Covid.

SEV-GATA
journal@sev-online.ch

Après seulement trois ans à la tête de Swiss, Dieter Vranckx Swiss a été appelé à la direction de la maison-mère Lufthansa au 1^{er} juillet. Il continuera tout de même d'influer le destin de Swiss en tant que vice-président du conseil d'administration. En réponse à l'évaluation positive de «l'ère Vranckx» effectuée par le service de com' de Swiss, SEV-GATA affiche un bilan mitigé, avant tout en ce qui concerne la politique du personnel.

«Fidèle à sa réputation, le CEO Dieter Vranckx, qui est pourtant un homme intelligent, a introduit des mesures de réorganisation musclées peu après son entrée en fonction», déclare Philipp Hadorn, président SEV-GATA et secrétaire syndical SEV.

Sous-effectifs massifs à la suite de la réduction du personnel

«Le technocrate Dieter Vranckx a commis de graves erreurs d'appréciation lors de la crise du Covid. Allant à l'encontre de tous les accords passés, une réduction massive des effectifs a

été mise en œuvre malgré d'importants sacrifices acceptés par les salariés pendant la crise. Les licenciements de masse prononcés en 2021 ont été lourds de conséquences, car ils ont amené d'énormes sous-effectifs durant le «ramp up», alors qu'il était de nouveau possible de voyager en avion. À cause de cela, le personnel encore engagé s'est vu contraint de fournir d'innombrables heures sup' et de faire preuve d'une flexibilité inacceptable.»

Participation limitée du personnel aux bénéfiques records

Les sous-effectifs dans de nombreuses fonctions ont représenté une grande charge pour beaucoup d'employé-es et pour sa part, Swiss s'est concentrée sur ses résultats financiers qu'elle voulait toujours meilleurs. Cependant elle n'en a répercuté qu'une petite partie au personnel. Cela a amené parmi les collègues beaucoup de frustration, de l'incompréhension et une distanciation sensible avec la direction. «La qualité du partenariat social n'a pas évolué dans le bon sens durant le mandat de Dieter Vranckx», constate Philipp Hadorn. «Les tensions ont atteint leur paroxysme à fin 2023, avec la rupture

des négociations salariales pour 2024, car la direction de Swiss n'a pas voulu octroyer au personnel une participation adéquate aux résultats records qui seront communiqués dans les prochains jours.» Contrairement aux dires de Swiss, la CCT pour le personnel au sol actuellement en vigueur n'a pas été négociée et mise en œuvre à l'époque de Vranckx mais avec son prédécesseur.

Renforcer la place aérienne suisse

SEV-GATA attend du nouveau CEO qu'il défende adéquatement les intérêts de la place économique de Suisse et de l'aviation suisse dans le cadre de la restructuration en cours du groupe Lufthansa, et qu'il rende ainsi justice à la loyauté du personnel ainsi qu'au soutien répété accordé à l'entreprise par la Confédération avec l'argent des contribuables. «De plus, il faudrait que l'on puisse bientôt vivre un partenariat social selon les standards suisses, c'est-à-dire que nous pouvons mener des négociations équitables, d'égal à égal entre partenaires sociaux», poursuit Philipp Hadorn. «Si le style de management n'est pas ajusté, le syndicat aussi peut adopter un «style plus nordique» d'escalade pour la défense des intérêts.»

Sections

16.3. SEV-BAU Arc-Jurassien

Assemblée générale.

Vous êtes cordialement invitées à l'assemblée générale qui aura lieu le samedi 16 mars 2024 10h15 à la maison de la fête des vendanges, rue Rouge-Terre 12, 2068 Hauterive. Pour des raisons d'organisation merci de vous inscrire auprès du secrétaire de section à sevbauaj@bluewin.ch d'ici le 8 mars 2024. Pour le comité de section Daniel Hauri.

16.3. TS Romandie

Assemblée générale ordinaire.

10h à Lausanne, Espace Dickens, Av. Charles Dickens 4 (à côté du secrétariat régional SEV) suivi d'un repas au restaurant Bella-Vita. Nous avons le plaisir d'accueillir Matthias Hartwich, Président du SEV. Votre présence nous honorerait également. L'ordre du jour se trouve sur l'invitation envoyée à tous les membres de la section ainsi que sur le site: www.sev-ts.ch/fr/regions/romandie/dates/ Inscription jusqu'au 8 mars par e-mail: bruno.ryf@sev-ts.ch ou tél: 079 326 93 51.

3.5. ZPV Biel / Bienne

Assemblée des membres.

Vous êtes cordialement invités à cette assemblée qui aura lieu le 3 mai à 17h à la Salle de la Geno, Genossenschaftsstrasse 18, 2560 Nidau. Assemblée des membres et élections du comité.

ATTENTION: Cette annonce remplace celle pour une même assemblée le 4 avril. Elle a été différée au 3 mai.

Votre comité

Retraité-e-s

12.3. PV Valais

Assemblée générale.

Dans la salle communale de Martigny à 10h30. Suite à l'assemblée, la section aura le plaisir de vous offrir un apéritif suivi d'un succulent repas au prix imbattable de Frs. 30.- (repas, boissons et cafés inclus). Nous espérons une forte affluence. Inscriptions via le bulletin reçu ou au no de téléphone 079 872 38 37 ou par mail à: pv.vs@bluewin.ch jusqu'au 7 mars 2024 au plus tard. Des informations figurent également sur notre Homepage www.sev-pv.ch/wallis-valais.
Votre comité

12.3. PV Genève

Assemblée générale.

Elle aura lieu le mardi 12 mars, à 14h30, UOG Université ouvrière Genève. Nous vous invitons à participer à l'assemblée générale de section du mardi 12 mars 2024. L'ordre du jour est statutaire, il faudra discuter et approuver les comptes et les divers rapports. Vous aurez aussi à élire le comité pour les années 2025-2028. N'hésitez plus! C'est le moment de rejoindre

l'équipe.

Nous présenterons le programme de la sortie et ferons le tour de l'actualité syndicale. Une large part sera laissée à la discussion. Le verre de l'amitié ne manquera pas de clôturer ce moment.

Nous vous attendons nombreuses et nombreux.

15.3. PV Biel/Bienne

Assemblée des membres.

Elle aura lieu à 14h, au Rest. Bahnhof, Bahnhofstrasse 3, Brügg BE. depuis Bienne avec le bus n° 2 ou S-Bahn. Lors de cette assemblée, le président traitera des points statutaires, il s'agira entre autres d'approuver les comptes 2023 ainsi que le budget 2024. Nous cherchons du renfort dans le comité pour rendre visites aux malades et comme membre de la commission de gestion. Il faudra aussi définir un participant à l'assemblée de délégués PV du 15 mai 2024. Notre vice-président Pierre von Ballmoos nous parlera du thème: "Archivage des photos / téléphone portable" et donnera des conseils à ce sujet.

Pour notre génération, posséder un téléphone portable est aujourd'hui presque un "must". Cependant, son utilisation n'est pas toujours facile! Manfred Brunner quant à lui, nous présentera le programme des festivités à la suite des 100 ans du club montagnard « Flügelrad » qui auront lieu le 2 juin.

Comme d'habitude, nous invitons également les partenaires de nos membres SEV PV.

Le comité

25.3. PV Fribourg

Assemblée générale de printemps.

Elle aura lieu lundi 25 mars à Grolley, à l'Auberge de la Gare, à 10h15. L'ordre du jour sera distribué sur place. Les diplômés d'honneur et les distinctions seront remis aux jubilaires. Nous aurons le plaisir d'accueillir Toni Feuz, secrétaire syndical en charge des retraités SEV. L'assemblée sera suivie d'un repas auquel vous êtes conviés avec votre conjoint/e, la caisse de section prenant en charge les repas, les eaux minérales et le café. Le vin et les autres boissons sont à régler directement au personnel de service. Le menu est composé d'une salade de saison, d'un émincé de veau aux fines herbes, de nouilles au beurre et légumes, et d'une tartelette au vin cuit.

Veillez annoncer votre participation, avec votre conjointe/conjoint/partenaire, en précisant les noms et prénoms au secrétaire: ean-Louis Scherz, soit par e-mail: jlscherz@bluewin.ch ou SMS ou tél au no 079 252 02 51. Dernier délai: vendredi 15 mars, 12h.

26.3. PV Neuchâtel

Assemblée de printemps.

A l'Hôtel des Communes, Les Geneveys-sur-Coffrane. 11h30 apéritif. 12h15 repas. 14h30 assemblée. Dès 11h45: apéritif. 12h15: repas à CHF 28.-: potage ou salade - tranche de dinde - sauce champignons - nouilles - légumes - crème brûlée.

Café offert. 14h30: assemblée. Ordre du jour statutaire. Inscription pour le repas jusqu'au 22 mars: par téléphone au 032 846 10 30 ou email à marcel.bochud@bluewin.ch
Votre comité

18.4. PV Vaud

Assemblée de membres.

Le comité de la section à le plaisir de vous inviter à votre assemblée des membres 2024, le jeudi 18 avril à 14h, à la salle Jean-Villard Gilles de la Maison du Peuple, Place Chauderon 5 à Lausanne.

En première partie, après un hommage rendu aux collègues disparus, nous traiterons les points statutaires, adoption des comptes, rapport d'activité 2023, ainsi que la présentation des activités 2024. Nous élirons les membres du comité pour la période 2025 à 2028. Nous statuerons pour une éventuelle hausse des cotisations pour la PV Vaud.

En deuxième partie de notre assemblée, le collègue Jean-Louis Scherz, ancien porte-parole des CFF, nous présentera le rôle d'un porte-parole d'une grande entreprise. Nous vous encourageons à participer à cette assemblée. Les accompagnants sont les bienvenus. Comme de tradition, les boissons seront prises en charge par la section. L'assemblée générale est la pierre d'angle de la vie sociale du SEV PV Vaud. Venez nombreux!
Le comité

Divers

8.3.

Journée internationale des luttes féministes

Genève: 17h30: rassemblement et prise de parole à la rue du Mont-Blanc, et départ de la manif à 18h. 19h30: arrivée sur la plaine de Plainpalais pour embraser le patriarcat. **Lausanne:** Manifestation à 18h30 à la Riponne. A 21h: concert de Lily Giasc à Pôle Sud, Av. J.-J. Mercier 3. **Sion:** 19h, l'Archipel, rue de l'Industrie 47 à Sion. Rencontre et conférence de la psychologue Jacqueline Sigg: violence de genre, mobiliser la justice sociale et la dignité. Suivies par un apéritif avec les membres du collectif. Entrée libre et gratuite.

23.3.

Grève du climat

Journée d'action et de grève.

Notamment à La Chau-de-Fonds, pl. de la gare. Soupe à midi, défilé à 13h30. Plus d'infos prochainement sur: <https://climatestrike.ch/fr>

27.9.

SEV Journée migration

A 9h à l'Hotel Olten, Bahnhofstrasse 5, Olten

Pour une participation à la vie politique & sociale, ainsi que l'égalité des chances au travail

* Soutenir l'initiative pour la démocratie, «Pour un droit fondamental à la naturalisation»

* «le travail temporaire» et «les frontaliers», un enjeu syndical. Organisation: Commission de migration SEV.

SOUS-FÉDÉRATION PV

Première séance 2024 du Comité central

Alex Bringolf. Pour la première séance du Comité central (CC) en 2024, le président central Roland Schwager a également accueilli les membres de la Commission de gestion. Le matin, la CdG a vérifié les comptes annuels 2023 et l'après-midi, elle a rendu compte de son examen au CC. Elles ont constaté une tenue correcte et exacte des comptes, aucune différence n'a été remarquée. Merci à Daniel Pasche pour son premier bouclage des comptes annuels.

Le CC ayant eu lieu avant la votation du 3 mars sur la 13^e rente AVS, une partie de la discussion a eu pour objet de voir comment il était possible de faire que le Oui l'emporte. Le comité central a fait un don au comité AVSx13, quelques sections ont également fait un don. Le PC Roland Schwager les remercie.

C'est avec sa revendication d'une compensation du renchérissement que la section de Bâle a relancé le processus lors de la dernière AD. Le CC a remis la revendication au Conseil de fondation de la CP CFF. Lors de sa séance de décembre, ce conseil a approuvé le versement d'une allocation unique de renchérissement. Un grand merci à Aroldo Cambi qui s'est fortement engagé pour notre demande. L'allocation sera versée en mars aux retraité-e-s. Ce résultat est aussi une bonne publicité pour la PV, afin de

motiver les nouveaux retraités à rester au SEV. La PV s'engage aussi pour leur prévoyance vieillesse.

Le rapport annuel PV a été envoyé aux sections et est en ligne sur notre site Internet. Un grand merci à notre webmaster, Roland Julmy, ainsi qu'aux deux traducteurs, Serge Anet et Franco Panzeri. Les rapports et les articles sont publiés rapidement par Roland, le CC se réjouit de poursuivre cette bonne collaboration. Après la démission de Giuseppe Meienberg, c'est le président central qui s'occupera du Tessin. Le CC souhaite tout de bon à Giuseppe.

La plupart des sections ont adapté leur règlement de gestion à la nouvelle loi sur la protection des données. Le PC demande aux sections qui ne l'ont pas encore fait de l'actualiser et de l'approuver lors de leurs assemblées de section. L'envoi des cartes de membres aura lieu à partir de la mi-février.

Nous n'avons pas pu joindre un encart contenant les arguments en faveur de la 13^e rente AVS en raison de la nouvelle loi sur la protection des données, certains membres ayant exclu toute publicité politique.

La CdG et le CC souhaitent à Roland des vacances reposantes. La prochaine séance du CC aura lieu le 19 mars à Yverdon, en compagnie des présidents de section de Suisse romande.

DÉCÈS

Bortis Katharina; 1936; veuve de Peter, Naters, PV Valais.

Challet Philippe; 1962; conseiller à la clientèle, Moutier, AS Ouest.

Wenger Werner; 1938; contrôleur de matériel roulant, Dotzigen, PV

Biel-Bienne.

Attention: 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

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, Elisa LAnt-haler, Anita Merz, Yves Sancey, Eva Schmid, Tiemo Wydler **Adresse de la rédaction:** Journal SEV, Steinerstrasse 35, case postale, 3000 Bern6; 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 JEUDI 28 mars 2024 (le 29 mars, c'est Vendredi Saint!)

Le délai pour les annonces est fixé au 18 mars à midi, celui de l'agenda au 19 mars à midi.

Agenda 3/24

BROCHURE

La branche bus est très atteinte dans sa santé

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Les résultats de la dernière enquête du SEV sur les conditions de travail et la santé dans la branche bus sont maintenant disponibles sous forme d'une brochure qui vient d'être éditée par le SEV. Ils sont présentés de façon simple et claire pour être compris par le plus grand nombre. La brochure qui sera distribuée largement sur le terrain est un outil à votre service, mais aussi pour convaincre les directions et les pouvoirs publics de l'urgence de trouver des solutions.

Après 2010 et 2018, le SEV a mené en 2022 sa 3^e enquête sur les conditions de travail et la santé dans la branche bus en collaboration, pour cette édition, avec Unisanté, ssp et syndicom. Les résultats ont été publiés il y a quelques mois sous forme d'articles scientifiques. Ils sont maintenant disponibles sous forme d'une brochure qui vient d'être éditée par le SEV. Ils sont présentés de façon vulgarisée sous forme de graphiques, d'analyses, de commentaires et de propositions syndicales.

Chiffres alarmants

Les chiffres sont suffisamment alarmants pour que le SEV tire la sonnette d'alarme. En 12 ans, la situation s'est terriblement dégradée.

Selon l'enquête, plus d'un conducteur sur deux ressent des douleurs musculaires de l'épaule ou du cou (56,7%), une fatigue anormale (51,4%), des maux de dos (50%) et des troubles du sommeil (46,2%). Plus d'un conducteur sur trois souffre de stress (43,1%), d'irritabilité (34,5%) et de maux de tête (31,8%).

Risques organisationnels

Pourquoi le personnel de conduite des bus a-t-il tant de problèmes de santé? Pour Unisanté, le centre universitaire de médecine générale de santé publique à Lausanne, «vu le pourcentage élevé de certains problèmes de santé assez spécifiques, il est possible de penser que ces problèmes sont liés à l'environnement de travail.» Le fait même d'être assis-e durant de longues périodes et de devoir effectuer des mouvements répétitifs crée de l'inconfort, des maladies et des douleurs, notamment au niveau du dos, de la nuque, des épaules et des membres supérieurs, mais aussi des membres inférieurs. Le personnel de la conduite est également exposé à un certain nombre de risques organisationnels tels que les horaires de travail longs et irréguliers, le travail pendant les heures de pointe et les heures supplémentaires, les week-ends, le travail de nuit et les horaires fractionnés.

Les effets du travail de nuit et du travail en horaires irréguliers sont avérés sur la somnolence, la qualité et la durée du temps de sommeil



Valérie Boillat a très à cœur d'améliorer la santé de nos collègues de la conduite de bus qui a empiré en 12 ans. La brochure du SEV qui vient de sortir donne des chiffres mais aussi des pistes en ce sens.

et sur le syndrome métabolique (hypertension artérielle, hyperglycémie, graisse corporelle et taux de cholestérol anormal). Cela influence également la santé psychique, les performances cognitives, l'obésité et des diabètes de type 2.

L'environnement de travail stressant constitue une autre catégorie étroitement liée aux problèmes de sécurité, tels que les accidents et les altercations avec les autres usagers de la route et les passagers. En outre, plusieurs risques physiques, chimiques et biologiques sont présents dans l'environnement de travail du personnel de la conduite, entraînant une exposition au bruit, aux vibrations, à la pollution de l'air et aux LED.

En Suisse, par rapport à la population générale, le personnel de conduite a été identifié comme ayant un risque plus élevé de mortalité par cancer du poumon, par cancer gastro-intestinal et par suicide.

Les facteurs de pénibilité

Nos collègues sont exposés-e à de nombreuses contraintes ressenties comme pénibles. Les trois conditions de travail les plus pénibles sont les journées de travail (amplitude) de plus de 10 h, le comportement des cyclistes et les longues périodes sans accès aux WC.

Être à disposition de son employeur plus de 10 heures par jour a d'importantes conséquences sur la vie des salarié-es: vie associative et sportive pratiquement impossible, vie familiale très

affectée. Concernant l'amplitude de plus de 10 heures, c'est impressionnant de constater que si l'on ajoute les personnes qui trouvent cela «pénible» à celles qui trouvent cela «très pénible», on arrive à plus de 80% des répondant-es. Cela indique que les campagnes SEV «10 h, ça suffit!» et «Des WC, pas des buissons» doivent continuer.

Le comportement des cyclistes et l'agressivité des usagers de la route arrivent en 2^e et 5^e places des éléments les plus pénibles. Ces problèmes ont déjà été repérés lors de l'enquête de 2018, mais ils sont en forte progression pour les cyclistes. Le temps au volant de plus de 4 heures est jugé comme la 4^e source de pénibilité. Bouger et se lever est indispensable, mais les temps de battement au terminus sont trop courts.

Une 4^e enquête d'Unisanté (TRAPHEAC) se prépare pour 2024. Elle devrait permettre de suivre plus en profondeur un groupe important de conducteurs de bus et d'évaluer les risques du métier sur leur santé. Réservez-lui bon accueil!

La brochure existe en trois langues. Elle va être distribuée largement auprès de nos collègues et pourra aussi être téléchargée depuis notre site. C'est un outil de recrutement mais aussi pour convaincre directions et pouvoirs publics de l'urgence de trouver des solutions.



Lien pour télécharger la brochure :
tinyurl.com/4m2twzsy



LAC DE LA GRUYÈRE

Omar Cartulano

J'aime le mois de mars en Suisse. Les jours commencent à rallonger pour de bon, le soleil vous réchauffe juste ce qu'il faut, mais il est encore temps

de profiter de la neige et des sports d'hiver. La vie, elle, commence à fleurir doucement et les paysages se strient.

Parfois, on ne sait plus où et quand on est. Mais si vous êtes bien amarré, vous êtes prêt à tout!

?

QUIZ

Es-tu incollable?

1. Que peut-on faire, selon le SEV, pour lutter contre les sous-effectifs ?

- Des salaires compétitifs et des indemnités plus élevées pour le travail en équipe, de nuit et le week-end.
- Des primes plus élevées pour les managers RH.
- Une réduction des horaires.

2. Le SEV rejette le mandat de négociation de l'UE car ...

- Le trafic serait chaotique dans la zone frontalière.
- L'UE a de toute façon besoin d'être réformée.
- Le dumping salarial menace.

3. La nouvelle enquête du SEV porte sur ...

- Les offres de prise en charge extrafamiliale.
- La conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle dans le travail en équipe.
- Les offres de loisirs pour les proches aidants.

4. Le manque de personnel chez CFF Cargo a pour conséquence que ...

- Des entreprises étrangères se pressent de plus en plus sur le marché.
- Il manque des monteurs de caténaires, des conducteurs de locomotives B100 et du personnel de manœuvre.
- Le matériel roulant doit être vendu.

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 19 mars 2024**.

Par e-mail: mystere@sev-online.ch
Sur internet: www.sev-online.ch/quiz
Par carte postale: SEV, Quiz, Postfach, 3000 Bern 6

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

Solution du quiz N°2/2024:
b/a/a/b

C'est **Lukas Spaar**, à Heiden, membre de la VPT Südostbahn, qui remporte **des bons d'achats de livres d'une valeur de 40 francs**.

SUR LES TRACES DE ...

Priska Zimmermann, secrétariat et réception de direction



Chantal Fischer
 chantal.fischer@sev-online.ch

La réception de l'entreprise Aare Seeland mobil (asm) à Langenthal est fermée et donc bien tranquille durant la pause de midi. J'y suis accueillie chaleureusement par Priska Zimmermann en ce mardi midi. Elle collabore au secrétariat de direction chez asm et, depuis 2019, elle s'occupe de la centrale téléphonique. Dès 2023, elle préside la toute nouvelle section SEV VPT asm.

Priska reçoit tous les jours des demandes de la clientèle sur toutes sortes de thèmes: objets perdus, questions sur la situation actuelle de l'exploitation des bus et des trains, titres de transports, factures... «La plupart du temps, il s'agit d'être à l'écoute des client-es. Je dois comprendre où le bât blesse et, souvent, je peux résoudre les problèmes tout de suite», explique Priska.

Notre collègue de 60 ans a suivi une formation commerciale. C'est par le biais d'une annonce qu'elle est arrivée chez asm, resp. dans le groupe OSST, la communauté d'exploitation de plusieurs chemins de fer qui est devenue en 1999, à la suite d'une fusion, la société Aare Seeland mobil SA. C'était en 1997, à un moment de sa vie où elle habitait avec sa famille dans une maison juste à côté de l'entreprise, ce qui lui permettait de bien concilier vie professionnelle et vie privée. Elle a fait ses débuts dans le backoffice de l'agence de voyages asm, pour établir les factures des voyages et divers travaux administratifs. Les week-ends, vu sa proximité avec le bureau, elle prêtait souvent main forte pour préparer et dresser les tables dans la «voiture-buffet», un véhicule historique.

En 2009, Priska a changé de fonction: elle a repris le poste d'assistante de direction et a achevé la formation correspondante. Dix ans plus tard, elle a encore changé de poste pour venir à la réception; toutefois, elle effectue de temps en temps des remplacements auprès de la direction en tant qu'assistante. «J'ai dû dans un premier temps m'habituer au tumulte de la réception, car il y a constamment des gens qui passent au bureau», me dit Priska au sujet de sa fonction actuelle, un poste qu'elle occupe à 60%. Mais cela rend le travail très varié.

Elle connaît le SEV depuis longtemps déjà. Elle en est devenue membre il y a huit ans, en 2016. Étant au bureau, elle avait peut-être moins de points de friction et de problèmes que les employé-es classiques des chemins de fer et des bus. La solidarité entre les divers groupes profession-

nels lui importe beaucoup. Depuis de nombreuses années, Priska siège dans la commission du personnel asm. Elle y représente les collègues de l'administration et des services centraux.

Lorsqu'elle a repris la présidence de la CoPe, il lui a semblé nécessaire de suivre un cours Movendo à ce sujet. C'est à ce moment qu'elle a étudié les prestations du SEV et qu'elle a décidé d'y adhérer. «Depuis lors, j'ai suivi plusieurs formations et j'ai appris plein de choses!» confie-t-elle. Depuis 2022, Priska fait partie du comité de sa section, qui, lors d'une phase transitoire en tant que présidente pressentie, a mis sur les rails, avec la secrétaire syndicale SEV Katrin Leuenberger, la nouvelle section VPT asm, qu'elle préside officiellement depuis le 1^{er} janvier 2023.

Concernant sa section, Priska déclare: «Après la fusion entre les sections VPT Oberrargau et VPT Seeland pour n'en former qu'une, il était important pour nous que les deux régions soient représentées au comité. Nos membres proviennent de divers sites, il s'agit d'un large territoire et de diverses branches.»

Elle a dû prendre ses marques en tant que présidente de la section. Cela lui procure beaucoup de plaisir de préparer les séances et de collaborer avec son comité bien structuré. Lors d'une précédente fonction bénévole de secrétaire dans un groupe de sport handicap, elle avait pu accumuler de l'expérience par rapport aux mécanismes complexes d'une association. Une telle expérience l'aide beaucoup dans son travail au SEV. Notre sympathique collègue apprécie en particulier la bonne collaboration avec le secrétariat SEV: «Un échange ouvert et de qualité est très important pour la collectivité.» Elle trouve aussi captivantes les informations des autres régions et parties du pays qu'elle découvre via les divers canaux du SEV.

La présidente de section est fascinée par «le grand privilège qu'ont tous les membres SEV d'être invités à participer aux discussions». Par exemple, concernant la requête salariale annuelle. «Peut-on trouver cela ailleurs?» demande-t-elle. Le SEV est un partenaire social fort aux côtés de l'entreprise asm. Priska ne participe pas aux négociations salariales avec les dirigeants d'asm. Elle se trouve un peu trop proche de la direction et n'aimerait pas entrer dans un conflit d'intérêts.

Priska vit aujourd'hui avec son mari à Lotzwil. Elle aime concocter de bons petits plats dans sa cuisine en plein air et profiter de son jardin, mais elle voyage aussi volontiers, en Suisse et à l'étranger. Elle a deux fils adultes.

ENTONNOIR

Timothy Hoffman

