



SEV N°1

Le journal du Syndicat du personnel des transports



13E RENTE AVS

La seule solution sensée

Éditorial d'Aroldo Cambi,
administrateur des finances SEV

▶ p. 7

Lors de sa dernière séance en 2023, le Conseil de fondation (CF) de la Caisse de pensions CFF a décidé d'accorder à ses pensionné-e-s un versement unique supplémentaire lié au renchérissement, d'un montant de 1000 francs. Cela pour répondre aux nombreuses demandes visant à contrer la perte conséquente de pouvoir d'achat. Le CF n'a pas pu opter pour une adaptation générale et durable.

Un versement unique supplémentaire constitue aujourd'hui une mesure standard, surtout si une compensation du renchérissement pleine et durable n'est pas envisageable pour des raisons financières. Les taux de couverture ne suffisent pas et, en ce moment, le taux d'intérêt pour le franc suisse est aussi trop bas. Le CF a reçu de nombreux retours réjouissants : « cela m'aide beaucoup », « j'en ai bien besoin » et « enfin un soutien bienvenu ».

De telles déclarations me réjouissent. En même temps, il est clair que des versements uniques et sporadiques ne peuvent pas régler les problèmes financiers de nos aîné-e-s. Ces derniers sont confrontés à des hausses de prix massives, en particulier dans le domaine des caisses maladie et des loyers, et beaucoup ne peuvent plus assumer de tels coûts. Notre société peut-elle accepter sans broncher un appauvrissement grandissant de toute une couche de la population ? Peut-être que les camps bourgeois vont juste prendre acte de cette évolution avec un haussement d'épaules. Mais pas nous !

Pour le SEV, les rentiers et les rentières sont très importants. C'est pourquoi nous nous battons pour obtenir aussi bien un premier pilier qu'un deuxième pilier de qualité. Et parce que le deuxième pilier ne permet pas de lutter systématiquement et sérieusement contre la

perte de pouvoir d'achat, la seule solution sensée réside dans l'amélioration de l'AVS. La 13^e rente AVS devient ainsi la seule arme valable dans la lutte pour le maintien du pouvoir d'achat des pensionnés. La 13^e rente AVS produit des effets sensibles car elle correspond à une hausse durable et substantielle des rentes si l'on considère les chiffres annuels. De plus la 13^e rente AVS est sociale car elle est cofinancée de manière équitable par les personnes qui ont des revenus élevés. Enfin, contrairement aux protestations des opposants, la 13^e rente AVS peut être financée ; l'USS a publié à ce sujet de nombreux calculs très réalistes.

Pour toutes ces raisons, chers membres, aidez, vous aussi, à lutter contre l'appauvrissement des plus âgés : votez OUI à la 13^e rente AVS, car cela est sensé !

Négos salariales

Interview avec le team des salaires du SEV et aperçu de certains résultats

2

Grève aux tpg

Après une consultation très suivie, préavis de grève déposé au 31 janvier

4

Navigation

De nombreuses compagnies maritimes luttent contre le manque de personnel

5

Bravo Gilbert!

Gilbert D'Alessandro, président central VPT, a été nommé le 21 décembre assesseur suppléant au tribunal des prud'hommes du district de la Sarine (FR) pour les employés. Il est entré en fonction le 1er janvier 2024. Nous le félicitons pour cet engagement pour la défense des travailleurs devant les tribunaux.



La Chambre des prud'hommes traite des litiges entre employeurs et employés. Sur Fribourg, le tribunal des prud'hommes siège à trois juges, à savoir le président et deux assesseurs, dont l'un représente les employeurs et l'autre, les travailleurs.

FIP pour retraités de plus de 85 ans

Pour des raisons administratives, les CFF ne délivrent automatiquement la carte de billet à tarif réduit à l'étranger – FIP – qu'aux retraités de moins de 85 ans. Actuellement, la carte est valable pour les années 2024-2026.

Bien entendu, les personnes plus âgées ont également droit à la FIP.

Vous pouvez le demander au service FVP des CFF: Service FVP, Bollwerk 8, 3000 Berne 65 (Tf 051 220 12 12, fvp@sbb.ch)

Négo salariales

En complément des chiffres donnés dans le tableau à droite ci-contre, voici trois autres résultats de négociations salariales.

LNM-Navigation sur les Lacs de Neuchâtel et Morat: progressions salariales selon CCT, prime mensuelle de 108 fr. pour compenser le renchérissement, objectif de l'intégration dans les salaires bruts (négos 2024).

Panoramic Gourmet SA: 1,5% de compensation du renchérissement générale dès le 1^{er} janvier 2024.

Aargau Verkehr SA: hausse de l'allocation pour travail du dimanche et de nuit de 1 fr. chacune, progressions dans les échelons et promotions selon CCT d'entreprise, ainsi que compensation du renchérissement de 2,2%.

NÉGOCIATIONS SALARIALES

Automne salarial: le SEV tire le bilan



Le vice-président du SEV Patrick Kummer et le secrétaire syndical Michael Buletti en discussion.

Michael Spahr, Chantal Fischer
michael.spahr@sev-online.ch

Le SEV a mené des négociations salariales dans plus de 70 entreprises de transport. Au moment du bouclage de ce journal, une grande partie de ces négociations sont terminées. Discussion avec le team des salaires du SEV et survol des résultats obtenus.

Patrick Kummer est vice-président du SEV et responsable du dossier CFF. Michael Buletti est secrétaire syndical et a mené des négociations dans diverses entreprises de transport concessionnaires (ETC) dont BLS, la plus grande ETC.

Comment se sont déroulées les négociations?

Patrick Kummer: le déroulement d'une négociation dépend fortement des personnes qui y participent et est donc différent dans chaque entreprise. Cependant, les résultats des négociations sont partout très similaires. La plupart du temps, on peut obtenir des augmentations générales des salaires sous forme d'une compensation du renchérissement pleine ou partielle, des augmentations individuelles, souvent pour alimenter un système salarial, ainsi que des primes uniques qui sont parfois controversées. Au début, les négociations avec les CFF et CFF Cargo ont été très difficiles. À la fin nous avons pu mettre d'accord sur un résultat qui a été accepté par l'organe compétent parmi nos membres.

Michael Buletti: la situation dans les ETC était très différente selon le canton et la structure du propriétaire. Chez BLS par exemple, les négociations salariales ont été éprouvantes. Le canton de Berne, en tant qu'actionnaire majoritaire et plus grand commanditaire, a édicté des directives claires à l'attention des ETC du canton, concernant la marge financière. Malgré tout nous avons réussi à négocier un paquet globalement satisfaisant.

Comment les membres SEV sont-ils inclus dans les négociations?

Buletti: les revendications salariales du SEV sont élaborées par les assemblées des membres ou, dans les grandes entreprises, par les organes composés de membres délégués. Elles sont ensuite transmises aux secrétaires syndicales-caux responsables qui reçoivent un mandat de négociation. Le résultat fait l'objet d'une discussion et

d'une acceptation par la même assemblée des membres ou le même organe de délégués.

Kummer: la proximité avec nos membres décrite par Michael est l'une des principales forces du SEV. Cela permet à nos membres d'être consultés et de participer aux décisions.

Pourquoi renégocier chaque année une compensation du renchérissement? Dans certaines conventions collectives de travail (CCT), il y a une compensation du renchérissement automatique.

Kummer: ce thème a gagné en importance ces derniers temps parce que dans les années 2022 et 2023, il y a eu de nouveau un renchérissement sensible. Par conséquent, la négociation sur une compensation du renchérissement est actuellement une composante fondamentale des négociations salariales. Une compensation du renchérissement automatique inscrite dans une CCT peut être une bonne chose selon les circonstances.

Buletti: mais il faut être très prudent. Il est primordial d'en définir le mécanisme de la meilleure manière. Et avec une compensation du renchérissement automatique il est aussi nécessaire de faire chaque année des négociations salariales en ayant une marge pour les améliorations. Les primes des caisses-maladie en constante progression ne sont pas contenues dans l'indice des prix à la consommation (IPC), par exemple, et c'est sur lui que se calcule le renchérissement.

Il arrive très souvent d'obtenir des primes uniques. Quelle est la position du SEV à ce propos?

Kummer: s'il s'agit de petits montants, pour beaucoup les primes uniques ne sont qu'une goutte dans la mer. Mais les plus grands montants peuvent exercer une influence positive sur le pouvoir d'achat des travailleuses et travailleurs. Toutefois cet effet est unique et donc pas durable, comme l'indique son nom.

Buletti: l'avantage est que les primes uniques peuvent être octroyées rapidement et sans trop de tracasseries administratives. Les employé-e-s peuvent disposer de la somme promise complète au moment prévu pour le versement. Mais comme Patrick l'a dit, ce sont des versements uniques. Notre objectif est plutôt de parvenir à obtenir des mesures salariales durables.

Kummer: les mesures salariales mentionnées servent à éviter une perte du pouvoir d'achat

et à garantir une évolution individuelle des salaires. Toutefois, elles ne suffisent pas à éliminer le manque de personnel qualifié ou à rendre certaines professions plus attrayantes. Les employeurs doivent reconnaître que de manière générale, il est nécessaire d'avoir des salaires plus élevés pour pouvoir s'attaquer au manque de personnel qualifié de manière efficiente.

Survol des résultats obtenus

- **CFF - CFF Cargo**: compensation du renchérissement général de 1%, mesures salariales individuelles selon le système salarial correspondant à 1%, prime unique de 1000 fr., resp. 500 fr. pour les taux d'activité en-dessous de 50%.

- **CFF Cargo International**: compensation du renchérissement de 1,7% pour le personnel.

- **Transsicura**: compensation du renchérissement général de 1%, mesures salariales individuelles selon système salarial correspondant à 1%, hausse du salaire horaire de 1% pour les personnes payées à l'heure.

- **Login**: compensation du renchérissement générale de 1,7%, 0,4% d'augmentations de salaire individuelles, relèvement des plages salariales de 1,7%, 500 fr. de prime unique et primes individuelles liées à la prestation.

- **SOB**: masse salariale augmentée de 2,7% et relèvement des plages salariales de 2%.

- **BLS**: 1,2% d'augmentation générale des salaires (échelons de fonction 1-14: 1,7%, échelons de fonction 15-28: 1%), 0,9% pour les augmentations individuelles selon système salarial, 600 fr. de prime unique (selon le taux d'activité).

- **Elvetino SA**: 2,5% de compensation du renchérissement selon CCT 2024: 1,4% de participation à la réduction du temps de travail (-1h), 1,1%, compensation du renchérissement.

- **VMCV**: pleine compensation du coût de la vie en fonction de l'IPC d'octobre 2023 calculé sur un salaire moyen de 6000 CHF. Soit 102 CHF versés en 13 fois (total pour l'année 2024: 1326 CHF). Adaptation des grilles avec ce montant. Garantie de la promotion dans les échelons.

- **MOB**: pleine compensation du coût de la vie en fonction de l'IPC d'octobre 2023 calculé sur un salaire moyen de 6600 CHF. Soit 115 CHF versés en 13 fois (total pour l'année 2024: 1495 CHF). Adaptation des grilles avec 1,7%. Garantie de la promotion dans les échelons.

- **TMR**: pleine compensation de l'IPC selon le mois de novembre 2023: +1,4%. Avance sur négociations salariales 2024: +0,6%. Garantie de la promotion dans les échelons, qui représente un montant de 143 000 CHF.

- **TransN**: progression salariale selon la grille de la CCT (1% de la masse salariale). Compensation selon l'IPC de novembre de 1,5% accordé pour tout le personnel.

- **Travys SA**: augmentations de salaire selon la CCT et 1,4% de compensation du renchérissement (IPC de novembre).

- **Chemin de fer Nyon-St. Cergue-Morez/Transport public nyonnais**: Dans un contexte de renouvellement de la CCT et de son système salarial. En tenant compte du fait que les négociations ne sont pas terminées, les nouvelles annuités seront versées avec effet rétroactif depuis le 1.1.24. Une prise en compte partielle de l'IPC de 1% a toutefois été accordée pour le 1.1.24.

- **CGN**: Dans le contexte d'un nouveau système salarial entré en vigueur le 1.1.2024 (8% de la masse salariale). 1,7% de compensation du renchérissement. Dès le 1^{er} janvier 2025, l'IPC et IPAM seront accordés automatiquement.

TRANSPORT DE MARCHANDISES

Transfert du trafic: aide fédérale indispensable



Le Conseil fédéral veut moderniser le trafic de marchandises par wagons complets isolés, notamment grâce à l'attelage automatique numérique. Ainsi, le TWCI devrait devenir plus compétitif par rapport à la route et aussi la soulager.

SEV
journal@sev-online.ch

Le SEV se réjouit que le Conseil fédéral ait décidé d'indemniser le trafic par wagons isolés (TWCI) et d'encourager le transfert du trafic marchandises sur le rail et le Rhin par diverses mesures. Le SEV salue en particulier l'encouragement de l'introduction de l'attelage automatique numérique (DAC) pour les trains de marchandises. Le Conseil fédéral donne ainsi un signal important pour poursuivre la politique de transfert de la route au rail. Le SEV demande au parlement de suivre le Conseil fédéral.

«Beaucoup d'arguments parlent en faveur d'un soutien étatique du trafic par wagons isolés (TWCI) : un accès au transport des marchandises par le rail facilité pour la petite clientèle également, la protection climatique et de l'environnement, une consommation d'énergie par tonne-kilomètre pour le

rail six fois inférieure à celle des camions, moins d'espace requis, l'allègement du réseau routier, moins de risques d'accident, une contribution à la redondance et à la résilience des chaînes logistiques et donc à la sécurité d'approvisionnement, etc.» développe le secrétaire syndical SEV Philipp Hadorn.

C'est pourquoi le SEV salue les contributions fédérales au TWCI et au DAC : «Celle-ci est importante pour moderniser le trafic marchandises et le rendre plus efficient» ajoute Hadorn.

Un financement illimité serait préférable

«Ce qui nous étonne dans la décision du Conseil fédéral prise le 10 janvier, c'est que le TWCI ne sera financé que durant une période transitoire de huit ans, avec seulement 260 millions de francs durant les quatre premières années au lieu des 300 millions de francs tout d'abord proposés», poursuit Philipp Hadorn. Même si le Conseil fédéral prévoit la possibilité de

prolonger les indemnités à douze ans, Philipp Hadorn exige un financement illimité du TWCI, «afin qu'un transfert marqué du trafic marchandises intérieur vers le rail et la garantie à long terme du TWCI réussissent effectivement». Et les 2350 postes à plein

temps chez CFF Cargo doivent être maintenus. En outre, les collaboratrices et collaborateurs doivent être formés sur les nouvelles technologies afin de pouvoir conserver le haut niveau de sécurité et de qualité du fret ferroviaire. Si l'élan donné par le

Conseil fédéral devait être freiné, en plus d'un démantèlement massif des postes de travail c'est un retour du transfert du trafic vers la route qui menacerait de voir le jour. Cela signifierait un pas en arrière pour les objectifs climatiques de la Suisse.

Aides fédérales pour le transport ferroviaire de marchandises

La Confédération soutient l'introduction du DAC (2026 à 2032) à hauteur de 180 millions de francs, à titre unique.

La Confédération soutient le TWCI pendant huit ans par des contributions à l'exploitation et aux investissements (surtout pour l'automatisation de la distribution de proximité et pour les systèmes informatiques, p. ex. pour la réservation des transports). Pour cela, 260 millions sont prévus pour la période 2026-2029, soit environ 65 millions par an. L'objectif du Conseil fédéral est que le TWCI fonctionne de manière auto-

nome après huit ans. En cas de nécessité, des contributions sont possibles pour quatre années supplémentaires. L'offre à fournir par CFF Cargo, les indemnités pour cette offre et les investissements sont fixés dans une convention de prestations.

La Confédération verse chaque année 50 millions de contributions de transbordement et de chargement (forfait par wagon) aux exploitants d'installations de chargement (durée indéterminée).

La Confédération continue de participer aux coûts non couverts des offres de transport de marchandises

commandées par les cantons, à hauteur de 10 millions par an au lieu de 6 (2026 à 2029).

Ces aides doivent être financées par la part de la Confédération au produit de la redevance sur le trafic des poids lourds (RPLP), qui est sinon versée au fonds d'infrastructure ferroviaire. L'entretien et le développement de l'infrastructure ferroviaire sont néanmoins garantis, assure le Conseil fédéral. «Il faut encore examiner de plus près si cela fonctionne vraiment et si cela n'entraîne pas de désavantages pour d'autres projets d'infrastructure», déclare Hadorn.

+

Le BLS a décidé d'augmenter les salaires de ses releveurs de fréquence et de les adapter aux exigences accrues. Il a communiqué cette semaine qu'il ferait passer les collègues concernés de l'échelon de fonction 5 à l'échelon de fonction 8. S'ils peuvent faire valoir des connaissances linguistiques supplémentaires, ils seront classés en échelon de fonction 9. Le SEV a abordé cette adaptation lors de plusieurs entretiens avec le BLS. Il se réjouit d'autant plus que son initiative soit suivie d'effets.



Les releveurs de fréquence du BLS peuvent se réjouir d'une augmentation de salaire.

Les CFF ont perdu 1,15 milliard de francs en trafic grandes lignes durant la période Covid en remplissant leur mandat. C'est pourquoi le Conseil fédéral veut leur rembourser 1,15 milliard, ce que le Conseil national a déjà décidé. La commission des finances du Conseil des Etats demande maintenant, par 5 voix contre 5, et une abstention, que les CFF ne reçoivent que 600 millions, car d'autres entreprises ont dû épuiser leurs réserves avant de recevoir de l'aide. Or, les CFF n'ont pas de réserves et ont un besoin urgent de cet argent.

PHILIPP HADORN répond

La sécurité avant tout, qui plus est à la manœuvre

Le 28 décembre, un chef de manœuvre à CFF Cargo âgé de 22 ans est décédé à la suite d'un accident survenu à Berne-Weyermannshaus. Il y avait déjà eu un accident mortel en 2023 durant la manœuvre et aussi l'année précédente. De plus, en 2022 les cas de signaux de manœuvre ont augmenté. Que faire pour améliorer la sécurité?

Cet accident récent est absolument tragique. Nos plus sincères pensées à la famille et aux collègues dans le deuil. En principe, après des accidents, il faut en tirer des leçons une fois que les investigations sont terminées. Il est clair que l'on exige extrêmement beaucoup du personnel de la manœuvre; souvent, les collaborateurs manquent de temps pour effectuer leurs tâches qui sont très complexes et les modifications techniques entraînent des difficultés dans la pratique. L'entreprise est consciente que la sécurité doit toujours être une priorité. Il faut mettre l'accent sur cela auprès du personnel et des chefs de team. Il faut leur rappeler constamment qu'en cas de

doute ils n'ont pas seulement le droit mais l'obligation d'occasionner si nécessaire des retards ou même des suppressions de trains, même s'ils subissent des contraintes de temps liées à l'horaire ou aux sillons attribués. Cette sensibilisation est une tâche permanente et absolument indispensable, encore plus pour des travaux si exigeants et dangereux où d'énormes poids sont en jeu.

Par ailleurs, dans plusieurs endroits, on rencontre en ce moment une situation de sous-effectifs. Il est important d'améliorer les conditions de travail et de confier les tâches ardues sur les trains à plus de personnes, de manière que les collaborateurs subissent moins de pression au travail et d'augmenter l'attractivité des conditions inhérentes. Cela comprend aussi une reconnaissance qui passe par des salaires équitables. Des pauses pour pouvoir se reposer ainsi qu'un climat de travail agréable sont des critères indispensables également pour que la sécurité soit garantie.

Philipp Hadorn est secrétaire syndical et responsable du team Cargo au SEV. Une question? Écrivez-nous à journal@sev-online.

CONSULTATION AUX TPG

Score sans appel de 94% : préavis de grève déposé

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Une grève reconductible se dessine aux transports publics genevois (tpg) pour le 31 janvier. C'est en effet avec le score sans appel de 94% de oui et une très forte participation à la consultation à laquelle elle était conviée que la base a confié le mandat au comité SEV-tpg de déposer un préavis de grève. La date du 31 janvier a été décidée en assemblée des délégué-e-s le 18 janvier. Au cœur des revendications se trouvent non seulement l'indexation et le maintien du pouvoir d'achat (+2,5% au total) mais aussi des questions de conditions de travail.

Depuis plusieurs mois, le SEV-tpg se mobilise afin d'obtenir des améliorations des conditions de travail ainsi que le maintien du pouvoir d'achat des collègues des tpg. Les avancées obtenues ont été le fruit d'une confrontation quasi quotidienne avec la direction de l'entreprise. Il a fallu recourir à plusieurs reprises à la Chambre des relations collectives de travail (CRCT) pour que la direction des tpg consente à respecter la loi (notamment le retrait des lettres de menace antisyndicales) et ouvre des négociations sur l'indexation et les conditions de travail à la conduite. Il a fallu aussi entrer en conflit pour obtenir ce qui revenait légitimement aux travailleuses et travailleurs de l'entreprise, soit l'indexation pleine et entière pour l'année 2022.

« Malgré la grève historique et victorieuse d'octobre 2022, la direction des tpg a maintenu sa position autoritaire et déconnectée de la réalité du terrain » déplore Aurélie Lelong, secrétaire syndicale SEV en charge des tpg. « Cette gestion a des conséquences néfastes sur le bien-être du personnel de l'entreprise. La preuve en est l'absentéisme critique à la conduite mais aussi dans d'autres services comme celui des ressources humaines » précise-t-elle.

Pour la syndicaliste, la liste des problèmes est longue : « Le dialogue n'existe plus. La direction fait fi du Statut du personnel (SP) qui légifère le partenariat social. Elle passe en force, ne respectant pas le processus de consultation du personnel via leurs représentants et cherche à supprimer des acquis. Ainsi, malgré l'opposition unanime de l'ensemble des organisations représentatives du personnel, la direction a imposé la modification de l'article qui traite de l'indexation des salaires. Elle ne prend pas en considération l'avis des employé-e-s comme c'est aussi le cas au sujet des horaires. S'il y a des négociations, elles n'aboutissent qu'à des améliorations mineures. Pendant ce temps, la souffrance du personnel continue d'augmenter. »

La présidente adjointe de la CRCT et les juges de la chambre de céans ont reconnu ces atteintes au partenariat social. Le ministre de tutelle a demandé que les propositions des organisations représentatives du personnel soient mieux prises en considération. Malgré cela, selon Aurélie Lelong, la

direction des tpg maintient sa position antisyndicale et rejette massivement les revendications des organisations syndicales et associations du personnel. Le Conseil d'administration ainsi que le magistrat en charge de la mobilité ont été prévenu que le syndicat se trouvait dans une impasse, avec l'impossibilité de répondre à la souffrance du personnel ou d'obtenir des améliorations salariales pour maintenir le pouvoir d'achat.

Toutes les voies ayant été utilisées en vain, le seul moyen d'être entendu par la direction est la mise en place d'un rapport de force solidaire et fort. C'est pourquoi la consultation a été lancée pour que les membres du SEV se prononcent sur le dépôt d'un préavis de grève. La participation a été massive et, au moment du dépouillement des résultats le 17 janvier, l'appel à la grève est écrasant avec plus de 94% de oui pour obtenir **les revendications suivantes :**

• **Parking : + 120 francs nets par mois de salaire**

Selon le plan de stationnement cantonal, les administrations et régies publiques ne peuvent plus offrir de parkings gratuits à leur personnel. Alors que les charges ne font qu'augmenter, ce nouveau règlement des parkings crée un poste de dépense supplémentaire pour les employé-e-s de l'entreprise qui représentera des centaines de francs par an. Afin que cette nouvelle charge ne vienne pas grever encore plus le budget du personnel des tpg, le SEV demande une augmentation salariale de 120 francs



Une grève se prépare aux tpg comme en octobre 2022. Après une très large consultation, le comité SEV-tpg a déposé un préavis en ce sens au 31 janvier.

nets par mois pour chaque employé-e.

• **Indexation et maintien du pouvoir d'achat : + 2,5% d'augmentation des salaires**

L'IPC genevois sur lequel se base l'indexation des salaires ne reflète pas, ou pas correctement, les augmentations du coût de la vie, en particulier celle des primes d'assurance maladie ou des loyers. Ces dernières années, la direction a proposé des indexations partielles, quand elles ne sont pas nulles. Pour l'année 2024, elle argumente que ses résultats financiers ne permettent pas une indexation complète et que le personnel aurait contracté une dette. Pour ce dernier argument, elle s'appuie sur le nouvel article statutaire relatif à l'indexation, rejeté par l'ensemble des organisations représentatives du personnel.

La mobilisation des collègues a déjà commencé à porter ses fruits puisque la direction de l'entreprise a été poussée à faire une nouvelle proposition : une indexation 2024 de 1% (chiffre ipc genevois de novembre 2023 : 1,1%) avec suppression de la « dette » et réécriture de l'article statutaire problématique. La revendication du maintien du pouvoir d'achat tient toujours, soit +1,5% de revalorisation salariale.

Au sujet des conditions de travail à la conduite :

• **77 postes à la réserve, soit 57 de plus qu'actuellement**

D'après le service des horaires, 57 voltigeurs J-1 étaient nécessaires, en plus des 20 réservistes actuels, afin d'offrir une visibilité à J-8. Plutôt que

cette « réserve voltige », le SEV demande une véritable réserve capable de remplacer les absents, d'intervenir rapidement sur le réseau, d'écourter les tranches trop longues par des relèves intermédiaires.

• **Des tranches de 4 h de conduite maximum**

Cette revendication doit maintenant être appliquée. Dépasser 4 h de conduite par tranche est fatigant et dangereux. Ces pièces doivent être réduites, quitte à organiser des relèves en cours de tranche par des réservistes.

• **Réduction de l'amplitude des plages voltiges par la création d'une 4^e plage**

L'amplitude des plages actuelles est trop grande et crée trop d'irrégularités pour les voltigeur-se-s. Les plages doivent être réduites afin de permettre une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

L'assemblée des délégué-e-s du personnel des tpg, a décidé le 18 janvier de la date du 31 janvier pour déposer le préavis de grève reconductible. La direction a été avertie dans la foulée de la date de grève annoncée. Elle a réagi au dépôt du préavis de grève en convoquant une série de négociations allant du 24 au 30 janvier. Le SEV participera à ces négociations, sans suspendre le préavis de grève. « La direction a eu de multiples occasions de négocier, seuls des engagements fermes de sa part sur les revendications du personnel pourraient amener à la suspension du préavis de grève ! » conclut Lelong.

AÉROPORT DE GENÈVE

Lutte victorieuse chez Dnata

Yves Sancey, avec ssp. Le 24 décembre dernier a marqué un tournant dans les droits sociaux au sein de l'Aéroport international de Genève (AIG), selon le syndicat ssp. L'action du personnel de la société émiratie avait débuté à 4 heures du matin. Plusieurs centaines de grévistes, selon les chiffres du syndicat ssp, sur les 600 employé-e-s de Dnata à l'aéroport de Genève ont alors cessé leur travail pour une grève offensive.

Tout au long de la matinée, les employé-e-s, qui ne sont pas syndiqués au SEV-GATA, se sont mobilisés. Les 50 à 80 personnes présentes dès 4 h du matin ont vu leur groupe s'étoffer au fil des heures, la détermination des grévistes restant forte jusqu'au vote final.

Au cœur des revendications, le changement des cotisations de la LPP avait mis le feu aux poudres fin septembre. Mais la mobilisation menée par le ssp a vite dépassé l'étape de la défense des acquis pour débou-

cher sur un mouvement réclamant une augmentation de salaire et une Convention collective de travail (CCT) « de bon niveau », semblable à celle en vigueur chez le concurrent Swissport.

La grève a été levée à midi et un accord de fin de grève a été signé. Celui-ci, non seulement, balaie les menaces de mesures disciplinaires contre les grévistes, mais il marque même le paiement des heures de grève par l'employeur.

Cette courte grève de Noël a permis aux employé-e-s de l'entreprise d'obtenir d'importants avantages salariaux, notamment en termes de salaire et de protection sociale.

Le régime prévalant pour la prévoyance professionnelle est totalement remis à son état antérieur. Les salaires du personnel vont évoluer de plus de 4% (3% d'augmentation linéaire et une prime unique de 500 francs, au pro rata du taux d'activité).

La pénibilité du travail est reconnue par l'octroi de plusieurs primes. Une CCT de bon niveau sera conclue tout prochainement pour inclure les améliorations susmentionnées. Ce faisant, la direction de Dnata peut désormais s'occuper des passagers-ères en retrouvant un climat plus serein avec son personnel. Fait marquant : le personnel zurichois de Dnata bénéficiera des mêmes conditions obtenues grâce à la grève des Genevois-es.

Lorsque les salariés s'organisent collectivement et avec détermination, ils peuvent obtenir satisfaction.



SWISSPORT ZURICH

Plus de 1300 signatures



Le 16 janvier, SEV-GATA, SSP et kmv ont remis plus de 1300 signatures à la responsable RH du site Swissport de Zurich, Lea de Boer. Celles-ci expriment le mécontentement face au fait qu'à Zurich, Swissport ne veut même pas compenser le renchérissement annuel complet. Les syndicats exigent la pleine compensation du renchérissement de 2,2% et une prime de 1000 francs pour toutes et tous les collègues.

JOURNÉE DE NAVIGATION

Pénurie de salariés



Les participants à la journée sur le bateau à moteur Gotthard de la Compagnie maritime du lac des Quatre-Cantons à Lucerne.

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Dans certaines compagnies de navigation, les sous-effectifs sont tels dans quelques fonctions qu'il faut supprimer des prestations malgré une bonne affluence.

Le 17 janvier, des membres SEV des lacs de toute la Suisse se sont rencontrés sur un bateau à Lucerne pour la journée annuelle de la branche Navigation. Dehors, la pluie s'arrêtait de tomber pour laisser la place à une vue toujours plus belle sur les montagnes et le lac. À l'intérieur, les perspectives restaient sombres concernant le manque de personnel qualifié dans plusieurs fonctions.

Le thème a été immédiatement abordé lors de l'enquête auprès des délégués des divers lacs, lorsqu'Édith Graf-Litscher, secrétaire syndicale, a fait état de la situation difficile à la Compagnie de navigation du lac de Zurich (ZSG) en ce qui concerne les effectifs. L'année dernière déjà, la ZSG avait

dû faire des coupes dans son horaire car elle n'avait pas assez de pilotes de bateaux qualifiés. Elle doit réitérer cela en 2024, selon sa communication de novembre dernier à l'Office fédéral des transports (OFT) de même qu'aux communes concernées. Ainsi cet été, la grande croisière autour du lac n'aura lieu plus que cinq fois par jour au lieu de sept. Et pour la petite croisière, les deux dernières courses supplémentaires en juillet et août seront supprimées.

Les sous-effectifs ont vu le jour ces dernières années à cause d'une fluctuation accrue découlant de différents facteurs, et l'offensive lancée à l'automne 2022 en matière de formation n'a pas amené les effets escomptés pour combler toutes les lacunes parmi les pilotes de bateaux des catégories supérieures. Le nombre de nouvelles personnes formées pourrait tout juste suffire, toutefois elles doivent encore acquérir après leur examen l'expérience nécessaire pour pouvoir assumer la responsabilité d'un grand bateau en cas de mauvais temps sans l'aide d'un 2^e pilote confir-

mé. La ZSG ne pouvant pas assurer la totalité de son horaire, la ZVV va réduire ses indemnités, c'est pourquoi le budget de la ZSG n'a pas encore été accepté. La compensation du renchérissement de 1,6% est tout de même octroyée, cependant rien n'est sûr en ce qui concerne les progressions dans les échelons et les promotions.

Le problème du manque d'expérience des pilotes de bateaux après l'examen ou la formation continue sur les grands bateaux se présente aussi dans les autres compagnies de navigation. La Compagnie de navigation sur le lac Léman (CGN) exige de ses collaborateurs au minimum deux ans d'expérience en tant que matelot avant de passer l'examen de pilote, et neuf ans d'expérience avant de passer l'examen pour les bateaux à vapeur, toutefois auparavant il fallait quinze années. D'autres compagnies sont plus souples. Les collègues ont demandé si l'OFT ne devrait pas être plus exigeant en matière de prescriptions au sujet de la formation, afin de protéger le personnel des bateaux des attentes parfois un peu

trop élevées des directions. Cela leur éviterait de se sentir parfois submergés et contribuerait à garantir la sécurité.

Les machinistes sont aussi très recherchés dans les compagnies de navigation. «Si quelqu'un postule chez nous pour un poste de mécanicien mis au concours, lorsqu'on lui annonce son salaire il repart direct», déclare un collègue. «Seuls les frontaliers trouvent que notre salaire est attrayant.» Les machinistes sur bateaux à vapeur sont quasiment introuvables.

Que font les compagnies de navigation pour améliorer leur attractivité et leurs conditions d'engagement et de travail, afin d'éviter que le personnel s'en aille et de fidéliser les nouveaux employés? Certaines se sont rendu compte que le salaire devait être «adéquat». Par exemple la CGN a négocié avec le SEV un nouveau système salarial qui améliore passablement tous les salaires. Étant donné que de manière générale les bateaux étaient bien, voire très bien fréquentés l'année dernière, les négociations salariales pour 2024 se sont dans l'ensemble assez bien dé-

roulées. Mais dans les plus petites entreprises avec des finances assez maigres, les salaires restent modestes. S'ajoute à cela le travail durant de nombreux week-ends et un grand nombre d'heures supplémentaires en été, et la difficulté de prendre ses vacances à ce moment. La nouvelle CCT de la CGN propose de nouveaux critères avec une planification annuelle et la possibilité de prendre deux semaines en été. En revanche, deux entreprises ne veulent malheureusement toujours pas reconnaître le SEV en tant que partenaire social.

En ce qui concerne le recrutement des membres, les sections du domaine de la navigation ont eu de bons résultats l'année dernière. Gilbert D'Alessandro, président central de la sous-fédération VPT, les en a complimentées. Pour succéder à Barbara Schraner, Flavio Schulze (Lac des Quatre-Cantons) a été élu dans le comité de branche, où il prêtera main forte à Roger Maurer (Lac des Quatre-Cantons), Manuel Pinto da Silva (Lacs Neuchâtel et Morat) et Martin Schild (BLS).

TRANSPORT DES FANS DE FOOT

Le SEV exige plus de sécurité



De droite à gauche : Ralph Kessler, Marjan Klatt, Jürg Hurni, Hanny Weissmüller, Reto Liechti, Sandra Marti et Claudio Pellettieri lors de la remise de la résolution au siège CFF du Wankdorf à Berne.

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Le 20 décembre, une délégation du SEV a remis aux CFF à Berne une résolution sur le thème du transport des supporters de football, avec des revendications pour plus de sécurité pour le personnel ferroviaire et les autres voyageurs. Les responsables des CFF ont fait preuve d'une grande compréhension et ont fait référence aux mesures déjà prises et prévues par les CFF dans le même but. Ils ont promis une réponse écrite d'ici la mi-janvier.

La délégation SEV était composée de Hanny Weissmüller, présidente centrale de la sous-fédération du person-

nel des locomotives (LPV), Ralph Kessler, président central de la sous-fédération du personnel des trains (ZPV), Marjan Klatt, chef de ressort LPV trafic voyageurs et Jürg Hurni, secrétaire syndical SEV. Ils ont remis la résolution à Reto Liechti, chef Production ferroviaire au trafic voyageurs des CFF (PP-BP), Claudio Pellettieri, chef Conduite des trains et Manoeuvre (ZFR) et Sandra Marti, responsable RH pour la production ferroviaire. La résolution demande aux CFF qu'ils «remplissent leur devoir de diligence à l'égard de leur personnel et de leurs clients en mettant tout en œuvre pour protéger leur santé». Concrètement, elle exige

- que le transport des supporters se fasse exclusivement dans des trains spéciaux,

- que le nombre d'agents de la police des transports soit augmenté afin qu'ils puissent assumer à la fois les tâches régulières de sécurité et celles extraordinaires liées aux supporters,

- et que le nombre du personnel roulant à bord des trains de supporters soit augmenté de manière qu'il y ait toujours au moins cinq agents.

Insécurité pour le personnel des locs

La résolution a été adoptée en fin octobre par l'AD LPV, elle est explicitement soutenue par les sous-fédérations ZPV et AS. Hanny Weissmüller a déclaré lors de sa remise que divers incidents ont amené de l'insécurité parmi le personnel des locs, en particulier ce qui s'est produit à la fin mai à Morges : un groupe de fans a alors

agressé le personnel ferroviaire dans un train régulier et il a fallu quarante minutes à la police cantonale vaudoise pour reprendre le contrôle de la situation. Il n'est pas concevable que dans ce train, il n'y ait eu aucun agent de la police des transports.

Il est également problématique pour les mécaniciens de locs de devoir conduire des trains de supporters avec des installations de protection contre les incendies et des freins d'urgence désactivés. Car ainsi ils courent le risque d'être tenus pour responsables si quelque chose de grave se produit.

Continuer les trains spéciaux

Les responsables CFF ont souligné que l'entreprise veut en principe continuer de transporter les grands groupes de fans dans des trains spé-

ciaux, mais que dans la réalité, parfois, les choses ne se passent pas comme prévu et qu'ils sont alors contraints de réagir. Ces derniers temps toutefois, la pression sur les clubs de foot et les fans a augmenté, ce qui explique probablement pourquoi les incidents graves comme ceux de Morges sont devenus moins fréquents.

Les représentants des CFF ont en outre précisé qu'aucun-e mécanicien-ne de locs pour qui la conduite d'un train de supporters représente une trop grande charge n'est obligé-e de le faire. Ils se sont montrés ouverts à toutes propositions à ce sujet.

Les CFF veulent à l'avenir offrir aussi au personnel des locs une formation encore meilleure sur la manière de calmer les personnes agressives et de les tenir à distance si nécessaire.



Service juridique du SEV
journal@sev-online.ch

ANGLE DROIT

Ce qui va changer en 2024



AVS, LPP, PC,... de nombreux changements touchant notre quotidien sont entrés en vigueur.

Comme chaque année, plusieurs dispositions entrent en vigueur en 2024 dans le domaine des assurances sociales. La grande nouveauté concerne le départ à la retraite, qui pourra être, d'une part, anticipé ou ajourné, et d'autre part, partiel. Mais ce n'est pas tout. Le présent article résume les principaux changements, sur la base des informations disponibles à la mi-novembre 2023.

AVS : flexibilité pour le départ et incitation à travailler plus longtemps

Certaines mesures de la réforme AVS21 sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Ainsi, les assurés peuvent désormais aménager leur passage de la vie active à la retraite de manière plus flexible et progressive. Ils peuvent notamment anticiper une partie de leur rente de vieillesse et en ajourner une autre dans l'AVS et la prévoyance professionnelle.

La notion d'âge de la retraite laisse place à celle d'âge de référence dès 2024 dans la législation suisse. L'âge dit « de référence » est celui auquel une personne peut percevoir sa rente de vieillesse sans réduction et sans supplément. Cet âge est fixé à 65 ans pour les hommes et désormais aussi pour les femmes nées dès 1964. Les femmes nées avant 1964 sont soumises à un autre âge de référence.

Toucher sa rente AVS avant 65 ans est possible dès l'âge de 63 ans (dès 62 ans pour les femmes de la génération transitoire). La rente est alors réduite selon un taux déterminé par le nombre de mois qui séparent la date d'anticipation et l'âge de référence. La nouveauté réside en le fait de pouvoir anticiper la rente en mois et non plus seulement en années. Une personne peut, par exemple, demander le versement de sa rente AVS à 64 ans et 5 mois.

Dans l'autre sens, l'assuré-e a la possibilité de repousser la perception de sa rente jusqu'à 70 ans au maximum. Le versement de la rente peut être demandé pour n'importe quel mois entre 66 et 70 ans. La rente est alors augmentée.

Une autre nouvelle disposition qui renforce la flexibilisation est de pouvoir anticiper ou ajourner une partie seulement de la rente, indépendamment de la poursuite ou non d'une activité lucrative. Cela permet entre autres de réduire son temps de travail et de compenser le revenu perdu en percevant une partie seulement de sa rente AVS. Seules contraintes de la retraite partielle : le plus petit pourcentage de rente perçu est de 20 % et le plus grand de 80 %.

La réforme AVS21 contient aussi une incitation à travailler plus longtemps afin d'augmenter le montant de sa future rente. Il est désormais possible de choisir de continuer à payer des cotisations AVS sur l'entier de son salaire en cas de poursuite de l'activité lucrative après l'âge de 65 ans. La franchise sur la part du salaire inférieure à 1400 francs par mois devient en effet facultative. Cette possibilité permet notamment de combler d'éventuelles lacunes de cotisations.

Par ailleurs, le délai de carence pour obtenir une allocation pour impotent de l'AVS est abaissé à 6 mois au lieu de 1 année jusqu'ici.

LPP : hausse du taux d'intérêt minimal

Dans la prévoyance professionnelle obligatoire (LPP), le taux d'intérêt minimal est relevé de 0,25 point à 1,25 % en 2024.

En matière de retraite flexible dans le 2^e pilier, la réforme AVS21 introduit une offre minimale d'options, valable pour tous les assurés de

la LPP et correspondant dans les grandes lignes aux possibilités offertes dans l'AVS (retraite entre 63 et 70 ans et retraite partielle).

AI : revenu hypothétique plus réaliste

Le taux d'invalidité est décisif pour déterminer s'il existe un droit à une rente invalidité et, le cas échéant, pour calculer le montant de cette rente. Pour évaluer ce taux, les offices AI comparent les revenus de l'assuré-e avant et après la survenance de l'invalidité. Lorsque l'assuré-e ne travaille plus, les montants utilisés sont hypothétiques et se fondent sur des barèmes statistiques de salaires.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, ces revenus hypothétiques en cas d'invalidité sont réduits de 10 % afin de mieux tenir compte des réelles possibilités de revenu des personnes atteintes dans leur santé qui sont souvent moins élevées que les montants de référence des barèmes de salaires. Cette adaptation devrait conduire à une augmentation du taux d'invalidité des personnes concernées et donc à une hausse de leur rente, ainsi qu'à un plus grand nombre de reclassements.

La nouvelle déduction forfaitaire de 10 % est appliquée uniquement aux nouveaux cas dans lesquels un revenu hypothétique doit être pris en compte, faute de revenu effectif après l'invalidité. Les rentes en cours, elles, devront être révisées par les offices AI dans un délai de trois ans.

APG : congé prolongé pour le parent survivant

Depuis le 1^{er} janvier 2024, en cas de décès d'un parent peu après la naissance d'un enfant, le parent survivant bénéficie d'une prolongation à 16 semaines de son congé de maternité, respectivement de paternité. Si une mère décède dans les 14 semaines après son accouchement, le père de l'enfant – respectivement l'épouse de la mère – se voit octroyer un congé de 14 semaines qui s'ajoute aux 2 semaines auxquelles il (ou elle) avait déjà droit. En cas de décès du père ou de l'épouse de la mère au cours des six mois qui suivent la naissance de l'enfant, la mère survivante a droit à un congé supplémentaire de 2 semaines.

Cette adaptation du régime des allocations pour perte de gain (APG) s'accompagne de modifications dans les termes utilisés : on ne parlera plus de « congé paternité », mais de « congé de l'autre parent » afin de tenir compte de l'introduction du mariage civil pour tous en 2022.

PC : fin de la période transitoire

Dans les prestations complémentaires (PC), 2024 marque la fin des dispositions transitoires de la réforme entrée en vigueur en 2021. Ces dispositions ont été prévues pour les personnes qui étaient déjà au bénéfice de PC et qui auraient vu leur situation se détériorer à la suite de la réforme. Les anciennes règles en vigueur avant 2021 leur ont été appliquées durant trois ans afin de leur permettre d'adapter leur situation personnelle.

Assurance accident (AA) : réduction des indemnités pour faute grave

On signale ici non pas un changement législatif, mais un changement de pratique concernant l'assurance-accident (AA) en cas d'accident non professionnel. Désormais, les assureurs semblent être plus sévères et appliquer plus facilement la réduction des indemnités journalières en cas de faute grave de la part de l'assuré-e, possibilité prévue par l'article 37 LAA. Nous rappelons qu'en matière de circulation routière, la violation d'une règle élémentaire ou de plusieurs prescriptions importantes constitue généralement une faute grave.



Rejoins-nous
sur Facebook!



www.facebook.com/
verkehrsgewerkschaft

VOTATION DU 3 MARS

Questions-réponses sur la 13^e rente AVS

Michael Spahr/USS
michael.spahr@sev-online.ch

Le 3 mars, nous voterons sur l'initiative «Mieux vivre à la retraite». Elle demande que tous les rentiers et rentières bénéficient d'une 13^e rente AVS.

Pourquoi a-t-on besoin d'une 13^e rente AVS ?

Quiconque a travaillé toute sa vie en Suisse mérite d'avoir à la retraite une rente correcte. Or c'est toujours moins souvent le cas, malgré ce que stipule la Constitution fédérale (art. 112 Assurance-vieillesse, survivants et invalidité) : « Les rentes doivent couvrir les besoins vitaux de manière appropriée. »

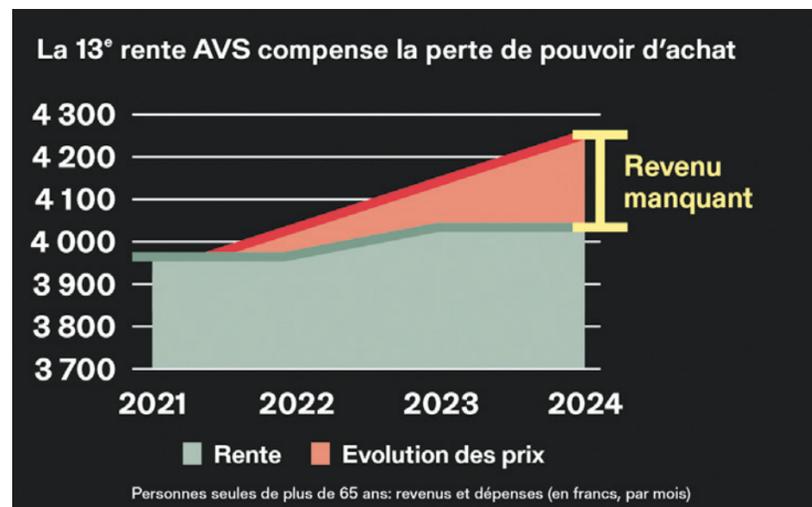
Certes l'AVS, le 1^{er} pilier de notre prévoyance vieillesse, est adaptée au renchérissement. Cependant les hausses des primes des caisses maladie et d'autres frais croissants ne sont pas pris en compte. Ces frais qui n'ont cessé d'augmenter durant les dernières années engloutissent aujourd'hui toute une rente mensuelle. À la fin du mois, toujours plus de rentiers et rentières n'ont plus un sou ou en tout cas moins d'argent dans leur portemonnaie. Une 13^e rente AVS permettrait de compenser la perte du pouvoir d'achat. S'ajoute à cela le fait que la situation des caisses de pensions se péjore. Le 2^e pilier n'a pas de compensation du renchérissement obligatoire. Et en comparaison avec leurs aînés, les nouveaux retraités reçoivent toujours moins de rentes pour le même montant de cotisations versées à la caisse de pensions, car le capital vieillesse a moins de rendement sur les marchés financiers. La 13^e rente AVS permettrait d'atténuer ces pertes.

On entend que l'AVS se porte mal. Comment une 13^e rente peut-elle être financée ?

Dans les années 2000, la Confédération prévoyait pour l'AVS des déficits se chiffrant en milliards. En 2019, UBS a parlé à son tour d'un déficit de financement supérieur à 1000 milliards de francs. Les banques, les assurances et leurs lobbyistes des partis bourgeois au Palais fédéral ont semé la panique depuis des années. Mais aucun de ces scénarios effrayants ne s'est vérifié à ce jour. Le Conseil fédéral a été contraint de réviser ses modèles de calcul. Selon les perspectives financières officielles, l'AVS réalisera en 2026 un excédent de 3,5 milliards et les réserves de l'AVS battent chaque année de nouveaux records. Elles se situent aujourd'hui à 50 milliards et avoisinent 70 milliards en 2030.

Pourquoi l'AVS se porte-t-elle bien malgré un nombre croissant de retraités ?

Parce que notre économie est toujours plus productive et que les salaires augmentent. Et comme les cotisations sont versées sur les pleins salaires sans limite supérieure alors que les rentes sont plafonnées, les plus hauts salaires contribuent de manière plus équitable. Cela produit une répartition du haut vers le bas et contri-



bue à réduire les différences entre pauvres et riches en Suisse. Parallèlement, de plus en plus de femmes participent au marché du travail. En outre, l'AVS est plus efficiente que le 2^e pilier car les cotisations vont directement aux bénéficiaires de rentes. Aucune banque, aucun intermédiaire, ni aucun actionnaire ne gagne de l'argent au passage. Les bénéfices de l'AVS vont au peuple.

La 13^e rente coûterait environ 4,1 milliards par an dès son introduction.

Mais la première année déjà, les excédents prévus de 3,5 milliards couvriraient 80 % des nouvelles dépenses. Pour couvrir à long terme la différence ainsi que l'augmentation des coûts, il suffirait d'une cotisation salariale supplémentaire de 0,4 % pour les salarié-e-s et les employeurs. De tels coûts sont tout à fait supportables si l'on considère la cotisation actuelle à l'AVS de 4,35 % chacun pour les salarié-e-s et les employeurs, en comparaison des cotisations beaucoup plus élevées aux caisses de pensions.

Qu'en est-il des bénéficiaires de prestations complémentaires (PC) ?

L'initiative précise que les bénéficiaires de PC obtiendront également une hausse de rente. Ces personnes aussi doivent voir leur situation s'améliorer. Mais les PC ne sont pas une solution pour le problème des rentes. Elles constituent une aide lorsque les rentes ne parviennent pas à couvrir les besoins vitaux. Elles sont comparables à l'aide sociale durant la vie active et sont là pour les situations d'urgence. Par exemple elles sont décisives pour pouvoir couvrir les frais de séjour en EMS. Mais elles ne sauraient remplacer des rentes insuffisantes. Après une longue vie de travail, les travailleurs et travailleuses méritent une rente qui leur permette de vivre décemment à la retraite sans devoir produire et justifier la moindre facture de médecin. Aujourd'hui, 350 000 personnes au total ont besoin de PC, soit une personne à la retraite sur dix. Les femmes ont deux fois plus besoin des PC que les hommes. Et au moins 230 000 personnes y renoncent mal-

gré le fait qu'elles y auraient droit. Le système fonctionne donc mal aujourd'hui pour les membres les moins favorisés de notre société.

Pourquoi ne pas se limiter à augmenter les rentes AVS modestes ? Pourquoi les riches devraient-ils recevoir une 13^e rente AVS ?

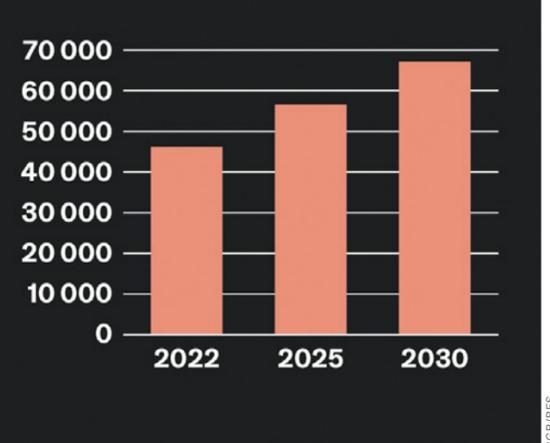
Toutes les rentes AVS sont basses. En moyenne, la rente AVS s'élève à 1800 francs par mois. Même une personne ayant un bas salaire a déjà droit aujourd'hui à une telle rente. Les gens qui ont toujours cotisé à l'AVS et qui ont eu des enfants peuvent compter sur la rente maximale de 2450 francs par mois. La rente minimale n'est octroyée qu'aux personnes n'ayant pratiquement pas travaillé ou n'ayant passé que quelques années de leur vie active en Suisse.

L'ancien Conseiller fédéral et « père de l'AVS » Hans-Peter Tschudi a déclaré à l'époque : « Les riches n'ont pas besoin de l'AVS, mais l'AVS a besoin des riches. » L'AVS a un effet de répartition. Cela signifie que les managers qui ont gagné des millions, et donc aussi versé des millions à l'AVS, et les travailleurs qui n'ont versé « que » quelques dizaines de milliers de francs, à la fin reçoivent le même montant.

Pourquoi une 13^e rente au lieu d'une exonération fiscale de l'AVS ?

Il est régulièrement question d'exonérer de l'impôt les rentes AVS. Cependant, si l'on considère les données en notre possession, on constate que du point de vue des effets sociaux et des finances publiques, les conséquences ne seraient pas celles qu'on imagine. Car ce sont surtout les hauts revenus qui profiteraient d'une exonération fiscale en raison de la progressivité des barèmes fiscaux. Les retraités percevant des rentes moyennes et basses n'y gagneraient pas : ils économiseraient beaucoup moins d'impôts, mais devraient subir les programmes d'économies des collectivités publiques. Car l'exonération fiscale entraînerait un important manque à gagner pour la Confédération, les cantons et les communes. Les rabais AVS accordés p. ex. par

Fortune du fonds AVS : bientôt 70 milliards !



les CFF seraient menacés.

Pourquoi les rentes AI ne sont-elles pas relevées ?

La perte du pouvoir d'achat des retraités doit être compensée rapidement. L'introduction d'une 13^e rente AVS augmenterait fortement la pression en faveur d'une amélioration des prestations de l'AI. Les rentes AI ont toujours été liées aux rentes AVS. Il faudra donc également une 13^e rente dans l'AI une fois que la 13^e rente AVS aura été introduite.

Pourquoi la 13^e rente AVS est-elle particulièrement importante pour les femmes ?

Les femmes reçoivent toujours en moyenne environ un tiers de rente en moins que les hommes. Soit 17 000 francs de moins par année. Cette lacune dans les rentes, qui se situe surtout au niveau du 2^e pilier, est due au fait que les femmes effectuent jour après jour du travail d'encadrement non payé dans la famille. Sans ce travail, la société cesserait de fonctionner. Nous le savons depuis longtemps déjà et pourtant : ce phénomène amène de faibles rentes. La pauvreté des personnes âgées touche surtout les femmes en Suisse. Et c'est donc là qu'une 13^e rente AVS aura le plus d'effet. Car seule l'AVS couvre tout le monde. Et ce n'est que dans l'AVS que le travail non rémunéré de soins et d'assistance donne droit à une rente. Les bonifications accordées pour les tâches éducatives ou de proche aidant réduisent l'écart entre les rentes des femmes et des hommes. Élever un enfant peut faire augmenter la rente AVS mensuelle de 350 francs.

Toutes les infos



www.avsx13.ch

LETTRE OUVERTE

Un oui durable à la 13^e rente

Roland Schwager, président central PV
journal@sev-online.ch

Le renchérissement nous touche de nouveau de plein fouet ! À fin 2023, il atteignait 1,6 % selon la statistique officielle. Cette valeur ne comprend pas les primes des caisses maladie qui ont augmenté en moyenne de 8,7 % cette année par rapport à 2023, car ces primes ne font pas partie du panier de la ménagère pour le calcul de l'indice des prix à la consommation. L'Office fédéral de la statistique s'y oppose de toutes ses forces en argumentant que les coûts de la santé sont repris dans l'indice sous d'autres rubriques (!) Possible. Il n'en reste pas moins que : les primes des caisses maladie nous font très mal ! Elles creusent un grand trou dans notre porte-monnaie. Et ce

trou est particulièrement ressenti par celles et ceux d'entre nous qui doivent se contenter d'une rente modeste.

Certes la PV-SEV s'engage aussi actuellement pour une allocation de renchérissement sur nos rentes de la Caisse de pensions CFF – mais nous dépendons là de la bonne volonté du Conseil de fondation qui ne peut garantir une allocation que « si les moyens financiers disponibles le permettent ». Et des moyens disponibles, il semble qu'il n'y en ait pas...

La dernière allocation de vie chère sur les rentes a été versée en... 2004. Commentaire superflu.

Oui le 3 mars

Que faire alors pour boucher aussi vite que possible le trou du porte-monnaie ? Le 3 mars 2024, nous sommes

appelés à nous prononcer dans les urnes sur l'initiative de l'USS pour une 13^e rente AVS. Munie de 137 550 signatures dont des dizaines de milliers provenaient de membres SEV, elle a été déposée en 2021. Il faut maintenant la réaliser. C'est un fait que la génération des aînés vote proportionnellement plus que celle des jeunes. Cela nous donne le pouvoir de faire de cette initiative un succès !

Je vous demande instamment de participer à cette votation, de voter oui – et de motiver votre famille, vos ami-e-s, vos collègues. Avec un oui, le trou dans notre porte-monnaie pourra bientôt être comblé. Aucun autre instrument ne serait plus rapide et plus durable que le oui à cette initiative. Et en dépit de tous les pronostics pessimistes, cette 13^e rente est finançable.

COMITÉ CENTRAL ZPV

Enquête 2023 sur le personnel: résultats catastrophiques

Service de presse ZPV. Les membres du comité central se sont retrouvés le 5 décembre 2023 à midi pour la deuxième fois à l'hôtel Bad au Lac Noir (FR). Peu auparavant, le paysage s'était transformé en un véritable conte de fée et avait revêtu son épais manteau de neige. L'ambiance parmi les participant-e-s était excellente, cet événement étant toujours un point fort, offrant davantage de temps et d'opportunités pour les échanges réciproques. Le président Ralph Kessler a salué tout spécialement Adrian Weibel, le nouveau coordinateur RhB, ainsi que Nadja Drewes, la traductrice. Concernant les finances, le caissier René Furrer a fait savoir qu'elles s'inscrivent tout à fait dans le budget. Fort heureusement, en 2023 les sections ont présenté davantage de rapports qui figurent d'ailleurs sur le site internet www.zpv.ch.

Accompagnement clientèle 2021: le 7 novembre s'est déroulée la dernière séance 2023 avec la direction KB.

Projet Garantie des recettes: beaucoup ont trouvé que les interrogations posées dans le questionnaire étaient compliquées. Quelques chefs de team ont communiqué que nous avions accepté le nouvel ELAZ. Or, cette affirmation n'est pas correcte. Les CFF ont été priés de corriger ces déclarations, mais ne l'ont pas fait. La ZPV n'a jamais été informée officiellement de ce projet. C'est pourquoi, une info a été envoyée par la ZPV.

Transport des vélos: nous ne comprenons pas que la réglementation concernant les réservations pour les vélos ne s'est pas appliquée à tous les IC en 2023, en prétextant que la fréquentation était moins élevée dans certains trains. Ainsi, la ZPV demande qu'en 2024 ces règles soient valables pour tous les trains conformément aux directives. La direction KB a donné des informations sur les effectifs pour tous les sites. Au début de l'année 2024, certains sites sont nettement en sous-effectifs, ce qui implique clairement davantage de prestations ZK.

Affaires actuelles ZPV: dans le cadre de la procédure de contestation avec l'Office fédéral des transports (OFT), il ne s'est pas encore passé grand-chose que le personnel puisse remarquer. La mise en pratique se fait au compte-gouttes. Pour les CFF, le dossier est pratiquement terminé. Mais nous ne sommes pas du tout d'accord, étant donné que depuis la décision de l'OFT il n'y a eu pratiquement aucun changement, donc pas d'amélioration.

Le thème de la violence dans les trains et du transport des supporteurs a suscité une fois de plus de nombreuses discussions intenses. Cette problématique est omniprésente et nous inquiète beaucoup. Ci-après, quelques chiffres: la violence dans les trains reste très élevée (2 447 cas enregistrés jusqu'à fin sep-

tembre). Les agressions ont augmenté de 2% par rapport à 2022 et les menaces ont diminué de 1%. 75% de ces cas se sont produits sur les assistant-e-s clientèle et la tendance est à la hausse. En moyenne, le nombre de jours d'absence dus à des cas de violence a atteint le chiffre de 14 jours. Un chiffre extrêmement élevé qui donne à réfléchir!

Certaines mesures ont été prises à partir du 01.01.2024: accompagnement des trains critiques (la liste est continuellement mise à jour, sur la base des annonces ESQ), engagements police des transport/Transsicura, plainte (Fortuna) - droit de décision pour le personnel, visibilité / présence du personnel et double accompagnement après 22h - accent sur le domaine de la régulation.

Les résultats parfois catastrophiques de l'enquête auprès du personnel en 2023 font également réfléchir. Dans certains teams, les thèmes tels que Concilier vie professionnelle et vie privée, comportement/implication du personnel vis-à-vis des changements et confiance en la direction du groupe ont des résultats extrêmement mauvais. Apparemment, les CFF ne montrent aucun intérêt à améliorer les postes de travaux tels que sur les duplex TGL (courants d'air, stress physique provoqué par des coups et des impacts, etc.). De même, la suppression du processus de départ actuel suscite également de nombreuses interrogations pour nous - l'accident mortel à Baden étant survenu il y a 4 ans!

Rétrospective des assemblées régionales: les quatre assemblées étaient bien organisées et tout s'est bien passé. La ZPV félicite Adrian Weibel pour son élection en tant que coordinateur RhB. Un grand merci à toute les sections organisatrices.

Nouvelles structures ZPV: l'année passée, le groupe de travail y a réfléchi et a élaboré deux variantes. Après des discussions intenses en plénum, nous avons procédé à la votation et avons choisi une version adaptée. Les derniers détails seront mis au point d'ici à l'AD. Roger Tschirky (coordinateur RhB) et Roger Gander (représentant commission de migration) ont occupé leur fonction au CC pour la dernière fois. Tous deux se sont engagés depuis de nombreuses années pour la ZPV et dans diverses autres fonctions. La ZPV les remercie sincèrement pour l'énorme engagement dont ils ont fait preuve pendant longtemps. Par ailleurs, Simon Ochsner a présenté sa démission en tant que président de section. Un hommage lui sera rendu à la prochaine occasion dans le courant de l'année 2024.

Les participant-e-s reçoivent une friandise en guise de remerciement, préparée par Sandra Furrer. Au terme de cette rencontre, nous avons encore dégusté un délicieux repas de midi, puis nous sommes rentrés chez nous.

COMITÉ CENTRAL PV

Compensation du renchérissement aussi pour les retraité·e·s

Alex Bringolf, secrétaire central. C'est à Zurich que le président central Roland Schwager a accueilli le Comité central et Franco Panzeri de la CG. Quelques affaires FVP en suspens ont dû recevoir une nouvelle échéance car elles ne sont réalisables qu'avec l'intégration des FVP dans le SwissPass. A l'occasion de divers rappels et lors de ses visites dans les sections, Roland Schwager a rendu attentifs aux nouveautés FVP pour 2024.

Des élections pour la période 2025 - 2028 vont avoir lieu l'année prochaine aussi bien dans les sections qu'au Comité central. Avec la retraite de Hans Heule à fin 2024, le CC se réduira à 5 membres. Malheureusement, pour raisons de santé, Giuseppe Meienberg doit aussi donner sa démission à fin 2023. Le CC lui exprime ses regrets et lui souhaite tout le meilleur. Nous prendrons congé de Hans et de Giuseppe à la prochaine AD. Celle-ci aura à élire un nouveau membre pour le Comité central.

En cas de retrait total de leur capital à la

CP CFF lors de leur mise à la retraite, les pensionné·e·s conservent leur droit aux FVP.

Allocation unique de 1000 CHF

Le lendemain de notre séance, le Conseil de fondation de la Caisse de pensions CFF se prononcera sur la proposition déposée par la PV et sur notre résolution concernant le versement de la compensation du renchérissement sur les retraites. Nous attendons avec impatience cette décision le jour de la Saint-Nicolas. Je me permets d'anticiper - les retraités et retraitées vont recevoir en 2024 une allocation unique de vie chère de 1'000 francs. Nos remerciements vont ici à Aroldo Cambi, chef des finances SEV et président du Conseil de fondation de la CP CFF. Aroldo s'est mouillé pour notre proposition et pour notre résolution. Quelle bonne nouvelle dans ce temps de l'Avent ! Notre président central remercie ici ceux qui se sont engagés pour cette compensation du renchérissement, avant tout aussi la section PV Basel qui a soumis cette motion à l'AD.

PARTENARIATS

Un rabais sur vos prochaines vacances ?

SEV. Nouvelle offre vacances au SEV! GEW Ferien GmbH (le fournisseur de voyages du syndicat allemand IG BAU) propose aux membres des syndicats en Suisse et en Allemagne une offre riche en hôtels, maisons et appartements de vacances à Sylt (photo), Rügen, Usedom, Müritz, Berlin, Chiemsee, Allgäu et sur la Côte d'Azur. En tant que membre du SEV, tu bénéficies d'une réduction de 10 à 15%. Tu peux réserver tes vacances sur le portail web - en allemand - des offres bonus du GEW (cliquer sur le logo SEV).

Parmi les destinations proposées par GEW, il y a Sylt (prononcez « Zult »), surnommée « la reine de la mer du Nord ». La nature en effet l'a parée des plus beaux atours: landes dunaires ourlées de sable blanc, bruyères fleuries, falaises rougeoyantes, terres salées riches et fertiles... Ajoutez à cela une mer pleine de vitalité, un art de vivre aussi chic que discret.

La façade ouest de Sylt est bordée de 40 km de sable blanc et fin. Le paysage maritime offre d'infinies variations. Au bout des pontons de bois enjambant les dunes, les plages et surtout les vagues font le bonheur des amateurs de sports nautiques et des baigneurs.

Le page web SEV vacances

Sur le lien sev-online.ch/fr/deine-vorteile/ferien/ ou via le QR-Code ci-dessous, vous trouverez les offres de vacances du SEV à ses membres et des possibilités de détente peu onéreuses en Suisse et à l'étranger, que ce soit dans ses propres logements ou dans d'autres établissements de vacances auxquels il est lié.

- **GEW** - maisons et appartements de vacances, hôtels (de IG BAU): 10 - 15% Réduction;

- **Parc-hôtel Brenscino** situé sur les hauteurs du lac Majeur (coopérative Reka);

- Appartements attractifs de la **Coopérative** des maisons de vacances et de ski des **cheminots FSG**;

- **Interhome** - maisons et appartements de vacances: 5 - 10% de réduction.



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 Lanthaler, Anita Merz, Yves Sancey, Eva Schmid, Tiemo Wydler

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

Abonnements et changements d'adresse: mutation@sev-online.ch, 031 357 57 57. Abonnement annuel pour non-membres: CHF 40.-.

Annonces: Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Tiefenastrasse 2, 8640 Rapperswil; SEVzeitung@fachmedien.ch, 044 928 56 11, www.fachmedien.ch

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

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

Le prochain journal de l'année paraîtra le 16 février 2024.

Le délai pour les annonces est fixé au 5 février à midi, celui de l'agenda au 6 février à midi.



PV BIEL/BIENNE

Fête de la Saint-Nicolas et 70 ans de SEV

R. Drews / adaptation française : J.-C. Amiet. Dans la salle remplie jusqu'au dernier recoin du restaurant Bahnhof à Brügg, notre président Roger Schweizer a salué presque cent personnes ainsi que notre invité du jour Roland Schwager pour la fête annuelle de la Saint-Nicolas.

Le Chœur des hommes des cheminots pensionnés, sous la direction de Mme Anita Sulzer, a encadré la fête avec de nombreux chants. Après avoir écouté deux belles chansons, Roland Schwager nous a remercié pour l'invitation et nous a apporté une information réjouissante pour l'année 2024 qui touchera tous les pensionnés.

Ensuite, les diplômes d'honneur ont été remis aux 17 membres présents pour 40, 50, et 60 ans de sociétariat SEV. Une remise spéciale et bien applaudie a été faite à René Buerki de Nidau qui, malgré ces 92 ans, est venu chercher son diplôme pour 70 ans d'appartenance au SEV. Sincères félicitations. Martin Demisch nous a informé sur la sortie de la section qui nous conduira au Stanserhorn le mercredi 21 août 2024.



René Buerki, 70 ans de SEV!

L'histoire en suisse allemand « Die vom kurlige Altersheim » lue par Mariane Drewes dans le livre « Unglückliche Geschichte » d'Andreas Eichenberger restera certainement longtemps dans la mémoire de certain comme un beau souvenir.

Pour terminer, le président a remercié tous les membres qui ont marqué leur intérêt pour le SEV par leur présence et a souhaité à tous et à toutes un temps de l'avant agréable, de belles fêtes de Noël et un bon passage dans la nouvelle année. Durant la deuxième partie, en dégustant une assiette bien garnie suivie d'un dessert et un café, il est resté beaucoup de temps pour les entretiens amicaux.

MOVENDO

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



La formation continue maintenant et plus que jamais !

Jetzt weiterbilden?
Aber sicher!



Découvrez nos webinaires
Entdecken Sie unsere Webinare



movendo.ch

Notre rente ne suffit plus.

13^e rente AVS
le 3 mars **OUI**

Sections

1.3. LPV de Delémont

Assemblée Générale ordinaire.

Le 1er mars à 13h45 se tiendra l'AG annuelle de la section SEV-LPV de Delémont, dans le bâtiment de service, salle de cours.

L'ordre du jour comporte, notamment, la révision générale des statuts de la section ainsi que deux propositions à soumettre à l'assemblée des délégués de la LPV portant sur les interruptions de travail ainsi que sur la planification annuelle. Par ailleurs, une discussion plus large sur l'avenir de la planification annuelle ainsi que du trafic régional dans le Canton du Jura est prévue.

Un dîner est prévu avant l'AG, merci de vous annoncer au président par mail avant le 25 février.

Le comité

16.3. TS Romandie

Assemblée générale ordinaire.

10h00 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.

Retraité-e-s

26.3. PV Neuchâtel

Assemblée de printemps.

A l'Hôtel des Communes, Les Genveys-sur-Cofrane.

11h30 apéritif. 12h15 repas. 14h30 assemblée.

Tous les détails suivront dans la presse syndicale, ainsi que l'inscription au repas
Votre comité

Agenda 1/24

DÉCÈS

Debons Georges; 1950; employé-e d'exploitation, Veyras, PV Valais.

Epars Michel; 1943; secrétaire d'exploitation, Genève, PV Genève.

Kramer Jean-Pierre; 1946; chef de gare, Renan BE, PV Jura.

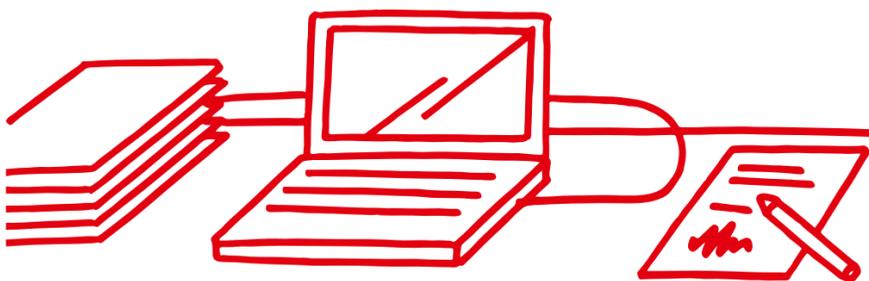
Rahm Walter; 1937; visiteur, Schaffhouse,

PV Winterthur-Schaffhausen.

Rais Gérard; 1949; Saignelégier, VPT du Jura.

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

sev-online.ch



PV VAUD

Noël en 2023, c'est déjà du passé

PV Vaud. Nous avons vécu une fête de Noël du tonnerre, le jeudi 5 décembre 2023. Il y avait de l'ambiance au son des flonflons de la fanfare la Mérimette. Pierre-Alain Combremont nous adressa son message, un instant de spiritualité partagée.

Tous les collègues se sont régalés avec les mandarines, cacahouètes et biscuits. L'eau et le vin coulèrent à flot. Nous avons eu le plaisir d'écouter et surtout de chanter avec le duo AGIL. Mais, nous avons surtout célébré les collègues pour leur 50,60 ou 70 ans d'adhésion au syndicat SEV et de remettre l'insigne doré aux collègues pour leurs 40 ans de fidélité au syndicat.

En point d'orgue de cette après-midi nous entonnâmes, de tout notre cœur, un « Voici Noël », soutenus par la fanfare.

Dates des activités de la section SEV PV Vaud pour 2024

Merci d'inscrire dans vos agendas les

dates des activités de la section pour l'année 2024 :

Jeudi 18.04.2024, de 14h00 à 17h00, Assemblée des membres, Maison de Peuple, Lausanne.

Mercredi 19.06.2024, Concours de pétanque, Mémorial René Guignet, à Cossonay.

Jeudi 05.09.2024, Journée de marche.

Jeudi 17.10.2024, course de la section.

Jeudi 05.12.2024, Noël de la section, à la salle du Cazard, à Lausanne.

Toutes ces activités feront l'objet d'une annonce en bonne et due forme dans le journal SEV, via les adresses électroniques connues et dans l'agenda SEV Online.

Pour le présent

Nous souhaitons, à tous les collègues de la section SEV PV Vaud, ainsi qu'à tous les lecteurs du journal SEV le meilleur pour marquer l'entrée dans cette année 2024.

Le comité





Jugend
Jeunesse
Gioventù



Week-end de luge à Bergün

24 au 25 février 2024

Le légendaire week-end de luge de la jeunesse SEV est à nouveau à la porte. Un week-end plein de plaisir t'attend avec tes amis.

Programme

Samedi: Arrivée, luge et soirée conviviale autour de la traditionnelle fondue au fromage.

Dimanche: Petit-déjeuner à l'hébergement, puis retour à la maison.

Coûts

Apprenti(e)s: Gratuit
Membres: CHF 50.-
Non-membres: CHF 100.-

Nous nous réjouissons de ton inscription jusqu'au 1er février 2024 par e-mail à jugend@sev-online.ch.

Toutes les informations suivront après ton inscription.





DROIT

La médiation : un outil pour résoudre les conflits de travail



Irène Wettstein,
avocate et médiatrice
journal@sev-online.ch

En cas de conflit de travail, la médiation peut être un outil pour éviter des procédures chronophages et coûteuses aux prud'hommes.

Paul a la boule au ventre. Demain, il devra se rendre en audience auprès du Tribunal de prud'hommes. Il y reverra le responsable des ressources humaines ; celui qui lui a signifié son li-



Maître Irène Wettstein, avocate.

ciement. Les conditions de travail déléteres qui l'ont rendu malade et qui ont conduit à son licenciement lui reviennent à l'esprit. Son avocate le défend bien ; elle sera à ses côtés en salle d'audience ; elle ne peut pas lui garantir le succès du procès. Paul n'en peut plus. C'est alors qu'il se souvient qu'un ami lui a parlé de son expérience de médiation.

Tous les conflits de travail ne sont pas aussi dramatiques que celui de Paul. Le constat doit cependant être fait que, dans la plupart des cas, l'ex-employé souhaite éviter l'affrontement judiciaire contre son ancien employeur. La raison est que le processus judiciaire accentue les tensions à cause de sa complexité, ses longueurs et – peut-être surtout – l'absence de place à l'empathie ; les souvenirs traumatiques remontent, les angoisses persistent. Or, si l'employé souhaite être reconnu dans ce qu'il a vécu d'injuste à son poste de travail, il a aussi besoin de tourner la page. La médiation peut contribuer à résoudre cette équation complexe.

La médiation apporte une aide à la résolution du conflit tant pendant la

relation de travail qu'après la fin de celle-ci. Elle a pour but de permettre aux personnes en litige ou qui souhaitent le prévenir, de rétablir une communication et de construire une solution dans l'intérêt de tous en utilisant les bons offices d'un médiateur. Ce tiers a une position neutre quant au conflit et indépendante quant aux parties. La confidentialité des échanges est garantie. Le médiateur ne pourra être entendu comme témoin en cas d'échec de la médiation. Ces conditions sont essentielles. Elles créent la confiance nécessaire des protagonistes, elles garantissent que le médiateur n'est pas instrumentalisé. La démarche de médiation est volontaire ; chaque partie est libre de l'entreprendre et d'y mettre un terme à tout moment. Le processus peut intervenir dans une relation de travail tant verticale (avec sa hiérarchie) qu'horizontale (avec ses collègues). Il a aussi ses limites ; la médiation n'est pas appropriée dans les conflits marqués par des aspects d'emprise durable sur l'une des parties, en particulier une situation de harcèlement psychologique.

Selon plusieurs études, les conflits sur le lieu de travail sont la première cause d'incapacités psychiques de travail. Afin de prévenir ces situations, plusieurs entreprises privées et organismes de droit public ont mis en place des instances internes, telles qu'une personne de confiance, ou encouragent la médiation externe. Dans un arrêt de 2012, le Tribunal fédéral a fait des recommandations dans ce sens (*arrêt du Tribunal fédéral du 9 mai 2012 (2C_462/2011)*). Afin de favoriser ce processus, l'Office fédéral de la justice a fait figurer une référence à la médiation dans le formulaire de requête de conciliation qu'il met à disposition sur son site [<https://urlz.fr/pb6v>].

Dans les situations de conflit de travail, ni l'employé ni l'employeur n'ont à gagner de laisser le conflit s'envenimer. Que ce soit au cours des rapports de travail qu'après leur terme, le recours à la médiation représente souvent une bonne voie pour apaiser les rapports, gérer le conflit et trouver une solution durable et satisfaisante pour toutes les parties. Des accords qui sortent des sentiers bat-

tus peuvent être trouvés, là où un juge ne peut rendre qu'un jugement sans grandes nuances. Un procès coûteux et fastidieux au résultat incertain est évité.

Le lendemain, en début d'audience, Paul a proposé à son ancien employeur d'engager une médiation. Son initiative a été acceptée.

Soutien syndical

SEV Le SEV propose à ses membres via la représentation juridique professionnelle un accompagnement qui permet souvent de trouver des solutions qui conviennent à toutes les parties. Cela peut s'apparenter à une forme de médiation.

Toutefois, la sollicitation d'un-e médiateur-trice professionnel-le est une prérogative qui dépend de la volonté de l'employeur-euse. Des entreprises proposent déjà des tiers neutres qui peuvent aider à la mise en place d'une médiation.

Si vous souhaitez discuter de cette possibilité, prenez contact avec le service juridique du SEV.



TOUT A UNE FIN

Tibert Keller

Parfois plus tôt, parfois plus tard, chaque mission prend fin. Il est remarquable de constater à quel point de telles images peuvent susciter des émotions. Pourtant, il ne s'agit que d'une accumulation

de tôles colorées, pourvues d'une multitude de pièces d'équipement qui, après des années d'entretien finissent à la casse et rejoignent le circuit des matières premières. Il existe certes de nombreuses photos de l'au-

tomotrice ABe 4/4 55 de la Bernina, construite en 1990. Mais ce dernier acte du 14 décembre à Coire est définitif et reste un événement unique. www.tibert.ch

?

QUIZ

Es-tu incollable?

1. Quel renchérissement n'est pas inclus dans l'indice national des prix à la consommation, mais est très réel ?

- Boissons alcoolisées et tabac.
- Transports.
- Primes d'assurance maladie.

2. Le SEV salue le fait que le Conseil fédéral ...

- se prononce contre la numérisation de l'attelage des trains de marchandises.
- veuille favoriser le trafic par wagons complets isolés et l'attelage automatique numérique.
- veuille soutenir de manière ciblée le transport de marchandises par la route.

3. Une résolution du SEV demande aux CFF, entre autres, que ...

- il y ait toujours au moins 5 collègues du personnel roulant à bord des trains de supporters.
- les supporters de football n'obtiennent plus de trains spéciaux à l'avenir.
- les trains de supporters doivent aussi transporter des collaborateurs du club de football.

4. Quel est l'objectif d'une médiation ?

- Se retrouver soi-même grâce à une respiration ciblée.
- Trouver les coupables dans un conflit et les sanctionner.
- Chercher ensemble des solutions aux conflits qui servent aux deux parties en conflit.

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 6 février 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°15/2023:
b/c/a/a

C'est **Olivier Schreier**, à Lausanne, membre de la LPV Vaud et Bas-Valais, qui remporte **des bons d'achats de livres d'une valeur de 40 francs**.

SUR LES TRACES DE ...

Fabian Mathys, mécanicien de loc et formateur



Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Depuis une année, la compagnie Limmattalbahnhof assure la liaison entre Killwangen-Spreitenbach dans le canton d'Argovie et Zürich-Altstetten. Fabian Mathys, mécanicien de locomotive chez Aargau Verkehr AG (AVA), s'occupe de la formation des conducteurs et conductrices de tram qui travaillent sur cette ligne. En outre, il s'engage également en tant que caissier dans le comité SEV-VPT section AVA.

«Mécanicien de locomotive a toujours été mon rêve», affirme Fabian Mathys. «Ma passion pour les trains a commencé dès mon enfance avec un train en modèle réduit. Après l'école obligatoire, j'ai cependant d'abord fait un apprentissage comme spécialiste en transport routier. Pendant plusieurs années, j'étais alors en route dans toute l'Europe comme chauffeur de camion. Soudain, le moment est arrivé où j'ai su que je devais réaliser mon rêve d'enfant.»

Le Bienneois a atterri en Argovie par amour. Il a alors commencé une formation dans sa patrie adoptive auprès de la compagnie Bremgarten-Dietikon-Bahn qui, comme Limmattalbahnhof, est exploitée par la société AVA. Aujourd'hui, il est chef de team des mécaniciens de locs formateurs et met toute son énergie pour que d'autres puissent également vivre leur désir.

«Pour moi, il est important que les mécaniciens de locomotive aient un champ visuel large et restent clairvoyants», déclare Fabian Mathys, «c'est ce que j'aimerais transmettre à la relève.» C'est une des raisons pour lesquelles Fabian Mathys s'occupe maintenant principalement de la formation des mécaniciens et mécaniciennes; il est de moins en moins dans la cabine de conduite. Les deux dernières années ont été très spéciales pour lui, étant donné qu'il a été impliqué dans un gros projet développé par AVA: Limmattalbahnhof.

La desserte par les transports publics la plus récente en Suisse a été inaugurée en date du 9 décembre 2022. Deux jours plus tard, lors du changement d'horaire, la compagnie Limmattalbahnhof a commencé l'exploitation régulière. La planification et la réalisation de cette liaison ferroviaire et des 27 stations a nécessité douze ans ainsi que deux votations populaires. Le projet du siècle a coûté plus d'un demi-milliard de francs. À relever que ce n'était pas seulement l'œuvre du maître d'ouvrage, mais éga-

lement du personnel, qui a été mis à contribution. Lors du premier trajet de la ligne de tram, Fabian était dans la cabine de conduite. À l'époque il s'agissait de la compagnie Bremgarten-Dietikon-Bahn, Limmattalbahnhof n'étant pas encore en service. Il a alors fallu entreprendre la formation du personnel.

Ces deux dernières années, Fabian Mathys et ses collègues ont formé plus de 30 personnes - un défi à plusieurs égards: «Beaucoup étaient en situation de reconversion professionnelle et se trouvaient dans une cabine de conduite pour la première fois. Par ailleurs, les règles de conduite pour les trams sont différentes de celles auxquelles j'étais habitué pour le rail avec Bremgarten-Dietikon-Bahn ou Wynental-Suhrenal-Bahn et cela a représenté également un défi pour moi-même.» Pendant la formation, un seul apprenant est parti. Tous les autres sont encore en poste actuellement dans la cabine. «Chapeau aux collègues qui circulent aux commandes de notre flotte dans la vallée de la Limmattal. Ils font des exploits tous les jours.»

Naturellement, tout n'a pas fonctionné parfaitement. Au début, il y a eu plusieurs accidents et les trams qui peuvent circuler dans les deux directions ont rencontré des défauts de jeunesse. Toutefois, Fabian Mathys est satisfait et il se déplace volontiers avec la ligne de tram.

Il est réjouissant de constater que la plupart des nouvelles personnes se sont affiliées au SEV. Fabian Mathys est caissier de la section VPT AVA au SEV. Il affirme que le partenariat social fonctionne bien actuellement. «Nous avons une bonne CCT d'entreprise. Mais c'est primordial d'avoir un syndicat fort derrière nous. La protection juridique est très importante pour nous. Et il n'y a aucune garantie que nous aurons toujours d'aussi bonnes relations avec notre direction qu'aujourd'hui. Cela peut changer très rapidement; nous serions alors contents d'être organisés dans un syndicat.»

Après ses journées de travail, son rêve se poursuit. À son domicile, qu'il partage avec son épouse et deux enfants, deux pièces sont réservées à sa passion: un train en modèle réduit. À la question de savoir si là aussi il a un modèle de la nouvelle ligne Limmattalbahnhof, il répond en riant: «Non, je m'intéresse plutôt aux trains nostalgiques en modèle réduit.» Sa grande fierté est la ligne Furka-Oberalp-Bahn qu'il possède en modèle réduit. Se changer les idées avec des trains nostalgiques pendant ses loisirs est une bonne alternative à son quotidien, où il est en présence de l'un des modèles les plus modernes.

BILATÉRALES

Tomz

