

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.»