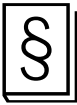


ANGLE DROIT

Procuration de Health & Medical Service



Le team d'assistance judiciaire du SEV

Lorsqu'une maladie ou un accident nous accable, une multitude de formulaires, de sollicitations et d'obligations viennent encore nous compliquer la vie. En plus des traitements, des consultations médicales et des thérapies il faut remettre des certificats médicaux, remplir des questionnaires pour les assurances et signer des procurations. Voici quelques explications sur la procuration de Health & Medical Service, concernant le personnel CFF et CFF Cargo. Pour les autres entreprises les dispositions et formulaires sont similaires.

Qu'est-ce que Health & Medical Service, en abrégé HMS, qui a remplacé le service médical des CFF ?

HMS est à proprement parler une entité regroupant les médecins-conseils des CFF ou de CFF Cargo. Ce service a été désigné par l'Office fédéral des transports. Il se charge par exemple des décisions au sujet des aptitudes, des restrictions ou des réinsertions après une absence de longue durée, pour raisons médicales. Il s'occupe aussi des questions générales liées à la santé du personnel.

Pourquoi HMS a-t-il besoin d'une procuration ?

Les données liées à la santé sont des données sensibles particulièrement dignes de protection. Elles ne peuvent pas être transmises sans l'accord de la personne concernée. Afin que HMS puisse répondre aux questions

médicales et échanger avec les médecins traitants, il est donc nécessaire qu'il dispose d'une procuration. Selon la CCT CFF/CFF Cargo, les personnes concernées doivent participer à ce processus et signer la procuration.

Pourquoi cette procuration est-elle si compliquée ?

La procuration HMS est une procuration étendue. Selon le préposé fédéral à la protection des données et à la transparence PFPDT, une telle procuration est autorisée lorsque la situation pour laquelle elle est établie est clairement reconnaissable. Donc, même si le texte de la procuration autorise d'avoir accès à tous les dossiers médicaux et de remonter même jusqu'au pédiatre, la procuration se limite à la maladie actuelle, resp. à l'accident actuel.

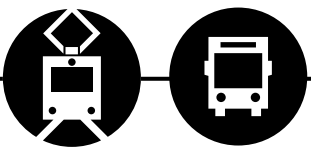
Comment puis-je m'assurer que les renseignements seront pris uniquement pour le cas en cours ?

En cas d'incertitude concernant l'étendue de la procuration, la personne qui donne procuration peut en tout temps demander son dossier chez HMS ou contacter les médecins traitants pour s'informer des demandes de HMS. La procuration peut être révoquée à tout moment.



Pour de plus amples informations sur les procurations de HMS scannez ce Code QR

Le team d'assistance judiciaire SEV est à votre disposition pour tout renseignement.



TPG

Le temps d'habillage est du temps de travail!

SEV. Le SEV a saisi la Chambre des relations collectives de travail (CRCT - office de conciliation du canton de Genève) afin de faire valoir sa revendication de décompter le temps d'habillage pour le personnel des ateliers des tpg comme du temps de travail.

Cela fait plusieurs années que des discussions ont lieu entre la direction des transports publics genevois (tpg) et le SEV à ce sujet. Sur mandat des membres concerné-es, le SEV a déposé auprès de la direction Technique de l'entreprise une revendication formelle en avril 2023.

L'entreprise a alors exigé un avis de droit argumentant du bien-fondé de notre revendication. Une fois ce document fourni par notre service juridique, elle a elle-même répondu par son propre avis de droit. Elle a ensuite conclu « qu'un désaccord persistait » avec le SEV.

Le syndicat n'a eu d'autre choix que de saisir la CRCT puisque les discussions avec l'entreprise n'ont pas permis de mettre fin au

différend. Les parties seront convoquées prochainement devant l'office de conciliation.

Pour rappel, le commentaire de l'Office fédéral des transports (OFT) de l'article 4 de la loi sur la durée du travail (LDT) stipule qu'« est considéré comme durée du travail le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à disposition de l'entreprise. Cela inclut toutes les activités et dispositions qui, par exemple pour des raisons de sécurité, doivent être prises en tant que mesures préparatoires avant que l'activité de travail proprement dite puisse être effectuée. »

Le personnel des ateliers ne doit pas se contenter de revêtir un uniforme tpg. Il a l'obligation d'utiliser des dispositifs de salubrité et de sécurité comme les équipements individuels de protection (vêtement de travail, chaussures de sécurité, etc.) afin de réaliser sa prestation de travail. Il est donc normal que le temps pris pour s'équiper ne soit pas du temps personnel, mais bien du temps de travail, inclus dans le tour de service!

PERSONNEL AU SOL DE SWISS

Les membres SEV-GATA disent oui à la CCT 2027



La délégation du SEV-GATA le 9 juin lors de la remise de la pétition au CEO.

Markus Fischer. Au cours d'une votation par voie électronique qui s'est déroulée du 4 au 20 juillet, les membres du syndicat du personnel au sol SEV-GATA chez Swiss ont clairement approuvé la nouvelle CCT renégociée. 62,1% ont voté oui et 37,9% non, avec un taux de participation de 78,1%.

À ce propos, Philipp Hadorn, secrétaire syndical SEV et président de SEV-GATA, déclare: « Je suis content qu'une si grande majorité des membres ait accepté le résultat des négociations, même si tous les groupes du personnel ne profitent pas de manière égale des nombreuses améliorations, et que les attentes étaient très élevées. Parmi le personnel, il n'y a que des gagnants, personne n'est perdant! La CCT 2027 n'est pas le paradis sur terre, mais elle pose des jalons importants dans le développement de la CCT. »

Il faudra envisager des améliorations partielles déjà au cours de la durée de validité de la nouvelle CCT, qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2027 et pourra être dénoncée pour la première fois au 31 décembre 2031, ajoute Philipp Hadorn, « notamment en ce qui concerne certaines évaluations de fonctions et, bien sûr, lors des négociations salariales annuelles.

Nous veillerons également à ce que les années d'expérience soient prises en compte correctement. » La nouvelle CCT apporte de nombreuses améliorations, telles qu'une allocation pour travail le samedi, une réduction du temps de travail de deux heures pour arriver à 40 heures hebdomadaires, la suppression des fastidieux jours de compensation dans le domaine technique et un rehaussement des plages salariales de 200 francs (voir *le journal SEV* n° 9/2026).

Les négociations CCT ont débuté en janvier et ont été accompagnées chez SEV-GATA par un « sounding board » d'une vingtaine de délégué-es, qui ont recommandé par une large majorité aux membres d'accepter le résultat des négociations, tout comme la délégation de négociation composée de quatre personnes.

Les négociations ont été passablement compliquées par la décision de la maison mère Lufthansa d'imposer à Swiss au même moment des objectifs d'économies drastiques. La pétition « Nous en avons assez – maintenant c'est notre tour! » munie de 600 signatures réunies en juin a contribué au succès des négociations. Cette pétition a été remise par SEV-GATA au CEO de Swiss, Jens Fehlinger, le 9 juin dernier.



COMMENTAIRE : BILAN SEMESTRIEL DE SWISS

Qui défend les intérêts de la Suisse?

Philipp Hadorn, président de SEV-GATA et secrétaire syndical du SEV

La compagnie aérienne SWISS peut se réjouir d'un premier semestre couronné de succès avec un bénéfice d'exploitation ajusté (*Adjusted EBIT*), après les amortissements, de 189,3 millions de francs suisses, malgré la forte hausse des coûts du carburant. SWISS demeure l'un des maillons les plus rentables du groupe Lufthansa, avec une marge d'exploitation de près de 7% au 1^{er} semestre 2026 (contre 3,4% pour le groupe). C'est réjouissant – et c'est avant tout le mérite de ses collaboratrices et collaborateurs. Ce sont eux qui, jour après jour, garantissent la qualité, la fiabilité et la satisfaction des clients, posant ainsi les bases du succès économique de l'entreprise.

Ce succès doit désormais profiter également aux salarié-es. La nouvelle CCT 2027 pour le personnel au sol a permis d'obtenir des améliorations importantes. Néanmoins, certaines revendications essentielles restent en suspens. SEV-GATA continuera à s'engager pour leur mise en œuvre.

La situation du groupe Lufthansa est moins réjouissante, avec un EBIT ajusté de 383 millions d'euros (contre 870 en 2025). Malgré les bons résultats financiers de SWISS, la pression en matière d'économies et d'efficacité s'accroît aussi sur la filiale suisse. Il est pré-

vu de réduire de 10% les frais de personnel et les frais généraux au sein de l'administration. Même si les suppressions d'emplois doivent se faire sur une base volontaire, de tels programmes sont source d'inquiétude et exercent une pression supplémentaire sur le personnel.

SEV-GATA juge particulièrement critique le transfert croissant des pouvoirs décisionnels vers Francfort. Avec deux représentants de Lufthansa au conseil d'administration de SWISS – un troisième siège est encore vacant –, l'entreprise perd encore davantage de son ancrage suisse. Parallèlement, de plus en plus de fonctions clés sont centralisées. Cela risque d'affaiblir l'avantage concurrentiel qui fait le succès de SWISS grâce à son identité suisse et à son hub de Zurich.

La Suisse a soutenu SWISS dans les moments difficiles – après son rachat par Lufthansa et pendant le Covid. Aujourd'hui, on a l'impression que SWISS, qui connaît le succès, est de plus en plus appelée à contribuer à la stabilisation de l'ensemble du groupe.

L'autonomie de SWISS et son ancrage en Suisse ne doivent pas être progressivement sapés. Les emplois de qualité doivent être préservés en Suisse. Le succès économique doit également profiter aux salarié-es qui le construisent au quotidien. SEV-GATA continue de s'engager avec détermination en ce sens.