

CCT finalisée

L'heure de vérité de la nouvelle CCT est arrivée.

Page 5



Travys

La mobilisation des conducteurs de Travys a payé. La pétition lancée mi-février a été remise le 22 avril à la direction.

Page 8

RATP DEV

Symbole de la mobilisation des conducteurs de Ratp Dev, un sous-traitant des TPG, Rémy Perrot a du répondant. Rencontre.

Page 13

Argent et transports publics

Dividendes subventionnés

Dans les transports publics, on parle souvent gros sous. Actuellement, les bénéfices des compagnies et les salaires des employés sont sous la loupe.

Des salaires en partie beaucoup trop bas dans les transports touristiques: le SEV a voulu rendre les touristes venant de la plaine attentifs à cette réalité des stations, en distribuant des

fliers le samedi de Pâques à Davos. On leur recommandait de voter oui à l'initiative sur les salaires minimums, pour que les salariés rendant leurs loisirs possibles soient payés correctement. Et cela d'autant plus que les entreprises de remontées mécaniques concernées annoncent des bénéfices et distribuent des dividendes à leurs actionnaires. On parle aussi gros sous au BLS, qui se plaint que ses secteurs non subventionnés fassent du déficit (parallèlement le bénéfice global de

l'entreprise a augmenté de plus de 50%). La direction de l'entreprise veut donc de l'argent public pour continuer à faire des économies, surtout sur le dos du personnel. Et on attend toujours en vain un remerciement pour ces salariés qui fournissent un travail important dans des conditions difficiles.

Action SEV à Davos: page 2
Bilan BLS, page 3



A l'entrée des « Parsenn-Bahn » à Davos: des membres SEV distribuent des flyers aux touristes et skieurs.

RhB et SEV

Des débuts communs



A l'occasion du 125^e anniversaire des RhB, *contact.sev* revient sur l'histoire de cette compagnie de chemin de fer, histoire qui est intimement liée à celle du syndicat. En effet, avant même la mise en exploitation de la pre-

mière ligne de chemins de fer RhB, Landquart-Davos, l'Association suisse des employés du rail créait une section Davos. Certes, les revendications étaient dans les débuts quelque peu différentes de ce que l'on connaît aujourd'hui...

A découvrir dans notre dossier.

Pages 10, 11 et 12

EDITO

Swiss se plaît dans le conflit

Les résultats économiques de Swiss sont enthousiasmants. Les chiffres, positifs, dépassent de loin le point de référence dans la branche, l'occupation des sièges est réjouissante et de la flotte supplémentaire est commandée... tout irait dans le meilleur des mondes s'il n'y avait pas le personnel et ses représentants syndicaux.

Malgré les concessions du personnel au sol, Swiss a résilié la CCT au 30 juin 2014. Les résultats des négociations CCT avec les syndicats des pilotes ont été refusés net par la base en mars et le personnel de cabine vient de faire la même chose. Avec la résiliation des deux CCT du personnel de bord, Swiss se plaît dans la confrontation et continue sur son chemin. Et prévoit même d'engager du personnel hors CCT. Pas à pas, Swiss fragilise les conditions de travail. Et l'inquiétude prend de l'ampleur au sein de l'ensemble du personnel. En ce qui concerne les négociations CCT pour le personnel au sol, le silence est encore de mise. Avec un salaire minimum de 3369 francs par mois (x13), Swiss est un employeur offrant des conditions précaires. Il reste tout de même une chance pour que, même en tant que filiale de Lufthansa, Swiss offre des conditions de travail et une culture du partenariat social dignes de la Suisse.

Philipp Hadorn, président SEV-GATA et
secrétaire syndical SEV

«J'y crois encore»

Saverio Lurati va quitter la présidence de l'Union syndicale tessinoise au mois de juin. Il analyse les changements intervenus dans le monde du travail ces dernières années. Il porte aussi un regard critique sur le climat de défiance qui plane sur les hommes et les femmes de la fonction publique et rappelle que le problème principal réside dans l'inégalité de la répartition des richesses.

Interview en page 6 et 7

Les salaires du personnel des remontées mécaniques reste bien en dessous des 4000 fr. mensuels

Pistes ensoleillées, salaires de misère

Les remontées mécaniques grisonnes offrent de la poudre, du soleil et... des salaires de misère à leurs employés. Le SEV a sensibilisé la clientèle à la veille de Pâques.

Dans la branche des remontées mécaniques, les salaires sont parmi les plus bas de Suisse. Certes, les affaires ne sont pas toujours faciles. Néanmoins, les remontées mécaniques de Davos-Klosters ont investi des centaines de millions durant la dernière décennie. Les coûts du personnel n'ont cependant augmenté que de 0,4% par année durant cette même période, soit pas même de quoi compenser le renchérissement. Simultanément, l'entreprise a par contre distribué des dividendes bien gras à ses actionnaires. Une telle évolution est d'autant plus dérangeante que le canton et les communes contribuent au financement des infrastructures de remontées mécaniques par le biais des impôts. On devrait donc pouvoir s'attendre à des salaires corrects.

De 3000 à 3500 francs bruts

Malgré des dividendes substantiels, les salaires oscillent entre 3000 et 3500 francs bruts pour



Des employés du SEV sont allés à la rencontre des skieurs à Davos, le samedi saint: Peter Peyer en pleine discussion avec le conseiller national UDC Heinz Brand (Arne Hegland à gauche et Jérôme Hayoz à droite).

un 100%. Mais Davos-Klosters ne fait pas office d'exception. En avril 2011, une réponse de l'exécutif cantonal grison indiquait que le salaire minimal dans la branche se situait entre 2900 et 3800 francs. Le salaire moyen des huit plus grandes entreprises, qui emploient environ 80% du personnel, se situe à 3480 francs par mois. Il n'y a pas que les employés pour se demander comment on peut vivre avec de tels salaires

dans des destinations touristiques telles que Davos, St. Moritz ou Flims? Par ailleurs, les contribuables passent à la caisse, par le biais des communes et du canton.

La situation est particulièrement cynique puisque les entreprises de remontées mécaniques utilisent la caisse chômage comme «2^e employeur»: ainsi, celui qui travaille par exemple l'été dans la construction et l'hiver aux remontées mécaniques peut annoncer ce second emploi comme gain intermédiaire. La différence entre les salaires solides de la construction et les bas revenus des remontées mécaniques va être versée par le chômage! C'est donc la collectivité publique qui bouche les trous.

Les employés de l'hôtellerie-restauration sont soumis à une CCT nationale. Une réalité que met en évidence les remontées mécaniques de Davos-Klosters dans leur rapport de gestion: «Les nouvelles dispositions,

dont le 13^e salaire ont fait augmenter les coûts.» Une bonne CCT a pour but que les employés bénéficient de bons salaires. Les bénéficiaires n'ont pas disparu pour autant. Ils ont été répartis autrement. Apparemment, les remontées mécaniques ont besoin de la pression d'une CCT pour offrir des salaires corrects et de bonnes prestations.

Les bonnes CCT ne règlent pourtant pas que les salaires, mais aussi la durée du travail. Il y a nécessité d'agir dans ce domaine aussi puisque les remontées mécaniques de Lenzerheide écrivent ceci dans un contrat de travail: «Le temps de travail n'est pas défini. Le taux d'activité et les tours de service sont fixés par les exigences de l'entreprise.» De telles dispositions sont contraires à la loi.

Les employeurs refusent de négocier avec le SEV

Le SEV s'occupe intensément depuis 5 ans des conditions de tra-

vail des remontées mécaniques. Depuis des années, l'organisation des employeurs des remontées mécaniques des Grisons refuse d'entrer en négociation avec le syndicat pour fixer des conditions de travail justes.

Mais il n'y a pas que des mauvais élèves, puisqu'en novembre dernier une convention collective de travail a été conclue avec l'association des employeurs des remontées mécaniques bernoises, qui prévoit un salaire minimum de 22 fr. de l'heure, soit 4000 fr. par mois. Les entreprises suivantes l'ont conclue (état mars 2014): Bergbahnen Adelboden AG, Lenk Bergbahnen, Gondelbahn Kandersteg-Oeschinen-see, Luftseilbahn Kandersteg-Sunnbühl Gemmi AG, Niesenbahn AG, Schilthornbahn AG, Stockhornbahn AG, Elsigalp-bergen AG.

Les Schilthornbahn AG viennent d'annoncer des chiffres record pour l'hiver qui vient de se terminer. Faire preuve de fair-play semble donc porter ses fruits. *sev*

OUI AU SALAIRE MINIMUM

De bonnes conditions de travail

La branche des remontées mécaniques évolue dans un environnement difficile – et ce pas seulement à Davos. Mais ceci ne doit pas avoir une incidence sur le personnel motivé et engagé. Il est là pour que les skieurs et vacanciers assoiffés de soleil été comme hiver soient transportés par tous les temps et encadrés de manière compétente. Pour cela, des salaires corrects et des conditions d'engagement modernes sont une condition incontournable. L'initiative sur les salaires minimums assure les deux. C'est pourquoi le SEV recommande un Oui clair le 18 mai.

BLS fait un gros bénéfice ...

Grandes lamentations pour gros bénéfice

Le BLS a un souci: il gagne trop d'argent au mauvais endroit. Et il se plaint.

Le BLS devrait être satisfait: son bénéfice est en hausse de 57,3% en 2013, par rapport à l'année précédente. Les mesures d'économies décidées ont été mises en place avec succès. Malgré cela, on ne parle que d'un résultat satisfaisant, car les domaines non subventionnés, tel le chargement des voitures au Lötschberg et la navigation sur le Lac de Thoune connaissent eux des chiffres très rouges.

La devise: économiser!

Le BLS veut continuer à économiser et récupérer de l'argent pour investir et couvrir les pertes des domaines déficitaires. On approche actuellement des négociations de la CCT BLS. Il est encore trop tôt pour en dire quoi que ce soit. Mais ce n'est un secret pour personne: l'ambiance n'est pas au beau fixe. Lorsqu'on parle avec des employés travaillant depuis des années au BLS, on s'en rend bien compte. Il faudrait aussi un « Gipfelsturm » chez les chefs.

pan/Hes

COMMENTAIRE

Le personnel mérite reconnaissance pour sa contribution

Le BLS écrit dans son communiqué que son résultat annuel est satisfaisant et positif et qu'il est « le fruit de gros efforts », mais il omet de mentionner qui se cache derrière ces efforts.

Licenciements

Concernant la contribution de son personnel, le BLS écrit seulement que dans le cadre du programme de réduction des coûts « Gipfelsturm », 22 postes de travail ont été supprimés, « la plupart grâce aux fluctuations naturelles ». Il faut préciser à ce sujet qu'en raison de ces mesures d'économie, au moins quatre collaborateurs ont perdu leur travail et qu'ils ont dû se réorienter. Le syndicat a dû faire pression afin que des solutions internes soient examinées, en partie avec succès. Le BLS omet surtout de préciser que lors du « repositionnement » de sa filiale BLS Cargo, près de 60 collaborateurs, surtout du personnel des locomotives, ont perdu leur poste et ont dû quitter le BLS dans le cadre d'un plan social.

Flexibilité

Le BLS tait aussi le fait que les mesures d'économie ont exigé du personnel des domaines concernés qu'il fournisse plus de travail, des heures supplémentaires et qu'il fasse preuve de flexibilité, et qu'il continue sur cette lancée. Il est évident aussi que les programmes d'économie provoquent toujours de l'insécurité et de la peur liée aux pertes d'emplois. Le taux de fluctuation a augmenté en conséquence, ce qui entraîne une hausse du recrutement du personnel, lequel doit aussi être formé. Cela mène donc à une perte de savoir-faire. Pour conclure, et cela n'a pas non plus été relevé, le bon résultat n'a pu être atteint que grâce au personnel fidèle et compétent. Le SEV est persuadé que c'est aussi au personnel de pouvoir en profiter. Afin également que le BLS puisse à nouveau améliorer son attractivité sur le marché du travail, qui a été quelque peu entachée.

SEV

CARNET DE BORD

Comment vint l'idée du salaire minimum

Les débats font rage autour du salaire minimum. D'un côté il y a ceux qui souhaitent que les travailleurs les moins payés puissent vivre du salaire qu'ils gagnent; de l'autre il y a ceux qui estiment que nécessités du marché et concurrence équilibrent les conditions de travail et de rémunération. Les premiers soutiennent qu'une amélioration des conditions de vie passe par une répartition des bénéfices réalisés dans les entreprises employant les salariés les plus mal payés (restauration, nettoyage, services...); les autres accordent au statu quo des vertus qu'il est difficile de prouver notamment que la motivation et le travail bien fait seraient mécaniquement récompensés par un salaire qui augmente.



Pourtant ce ne sont pas seulement ces considérations idéologiques qui ont amené à l'initiative sur les salaires minimaux, mais bien une analyse rationnelle de la situation économique-sociale. La spécificité du « partenariat social » à la sauce helvétique, c'était de parier sur une volonté commune. Celle des travailleurs à bien faire le travail, celle des directions d'entreprise de rémunérer au plus juste. Ce fonctionnement se basait sur une haute opinion de la morale de chacun, mais surtout sur la régulation qui se faisait en interne dans chaque camp. En effet, dans le système des conventions collectives, c'est aux partenaires, respectivement aux syndicats et associations patronales signataires de faire respecter les accords. Il est vraisemblable, mais les études manquent encore, que la multiplication des partenaires, la modification des structures entrepreneuriales qui ne sont plus le fait d'un patron identifié, ainsi que les nouvelles techniques de management ont sapé les bases de la régulation interne. Pour les syndicats, le défaut de fiabilité des partenaires des accords se fait de plus en plus sentir: les patrons rechignent à faire les gendarmes dans leurs propres associations considérant, pour faire court, que chacun fasse le ménage chez soi et que cela évitera les soucis. Les syndicats de leur côté ne sont souvent plus aussi représentatifs. En effet, les salariés ne peuvent plus s'appuyer sur la solidarité du fait des conditions détériorées et du dumping salarial contre lesquels les outils de contrôle et de sanction sont dérisoires. Les métiers des services sont de loin les plus touchés. Cela a pour conséquence que le rapport de force qui devrait être construit pour assurer des négociations équitables et pour garantir que les accords trouvés seront ensuite appliqués est négligé, voire délaissé. Du fait de la faiblesse réciproque des partenaires en présence, ce rapport de force ne se réalise pas, minant le sens des CCT. Et si le domaine des transports est pour l'instant encore loin de ce cas de figure, il n'est assurément pas à l'abri de la libéralisation qui progresse. La solution du salaire minimum issue de ce constat parie sur l'intervention de l'état pour contraindre les employeurs. Si elle est détestée par les tenants du libéralisme, c'est notamment parce qu'elle révèle que ceux-ci n'ont pas été capables de se comporter de manière responsable et raisonnable, c'est-à-dire capable d'associer par le biais des rémunérations, les salariés aux bénéfices et aux gains de productivité.

Si les syndicats ont fait leur autocritique et, affrontant la faiblesse des rapports de forces qu'ils peuvent construire, ont proposé cette solution legaliste, puis mis en place ce qu'il faut pour la défendre, ce n'est pas le cas des instances patronales. Cette votation pourrait avoir comme effet leur remise en question, elles qui ne savent plus incarner la morale qu'elles prônent. Les patrons responsables existent toujours, mais ce ne sont plus ceux qui sont au devant de la scène. On serait bien inspiré de relire « La Comédie humaine » de Balzac pour se souvenir que ces luttes pour une place au soleil ne datent pas d'aujourd'hui!

Valérie Solano

■ Enquête suisse sur la structure des salaires

Les bas salaires perdent des plumes

L'Enquête suisse sur la structure des salaires 2012 fait apparaître une évolution inquiétante: entre 2010 et 2012, les salaires réels des personnes aux plus bas revenus (inférieurs à 3886 fr.) ont baissé de 286 fr. par an. Ainsi, la situation de ces salarié(s) qui, aujourd'hui déjà, connaissent des problèmes à la fin du mois est devenue encore plus dure. Sont concernés ici des professionnel(le)s de branches sans convention collective de travail (CCT), soit les commerces de détail, l'horticulture, les centres d'appels, etc. Concernant par exemple les commerces de vêtements et de chaussures, la Confédération et les cantons ont prouvé qu'il y avait sous-enchère salariale. Mais les présidents des associations patronales concernées, souvent

très riches comme Karin Keller-Sutter et Dieter Spiess, refusent de conclure des CCT prévoyant des salaires minimums qui protègent les rémunérations.

Cette évolution est d'autant plus choquante eu égard à la hausse des très gros salaires. Le 10% de salariés aux revenus les plus élevés ont vu leurs gains augmenter en termes réels de 7,1% entre 2010 et 2012 (+ 9901 fr./an). Ainsi, la répartition inégale des salaires constatée en Suisse ces quinze dernières années a continué à s'aggraver. Celles et ceux qui touchent des salaires élevés reçoivent encore plus et celles et ceux qui n'arrivent guère à s'en sortir avec leurs salaires reçoivent moins.

USS

Coordonner, le maître-mot

En 2008, la Confédération a repris aux cantons l'entretien des routes nationales avec l'espoir de faire des économies. A priori, l'idée est bonne : coordination mieux garantie de l'ampleur et du rythme des chantiers, moins de risque de clientélisme régional dans l'attribution des mandats. En octobre 2013, le Contrôle fédéral des finances, autorité indépendante, a publié une première analyse des résultats. Le bilan est mitigé. La transparence est insuffisante, les objectifs s'éloignent, le module MISTRA qui devrait permettre de calculer automatiquement le moment le plus favorable pour assainir un tronçon est loin d'être au point et le coût de l'informatique explose (NZZ du 17.4.2014). Les corrections sont en cours. Mais cette situation conduit à des réflexions qui englobent l'ensemble des grandes infrastructures de transport terrestre, y compris le rail. Logique. Quand les investissements dépassent globalement la dizaine de milliards par an, il est nécessaire d'avoir la vue d'ensemble, bien sûr sur le plan financier, mais aussi sur les plans des compétences humaines mobilisées, de l'aménagement d'un territoire limité et des répercussions sur le reste de l'économie nationale. Ainsi, l'idée de la fusion de l'office fédéral des transports et de l'office fédéral des routes progresse.

Du côté des cantons, la prise de conscience avance aussi : par exemple, Zurich et Vaud ont déjà leur service unifié rail et route. Au niveau fédéral, l'urgence d'une planification coordonnée des transports est devenue une évidence. Un rappel historique s'impose ici : en 1986, le projet

de la conception globale suisse des transports était rejeté de justesse par le peuple, sous la pression des milieux de droite (non à l'Etat planificateur !). De ce fait, au niveau politique, c'est la conception non-coordonnée qui a prédominé trop longtemps : chaque fois qu'il était suggéré d'élargir le débat, de voir un peu plus loin, la réponse de la droite jailissait : « le peuple ne veut pas de vision globale ». Un tabou était né. Il vacille enfin aujourd'hui sous l'effet de l'explosion des coûts générés pour la collectivité.

Une occasion de coordination rail-route exceptionnelle par son ampleur se présente : la traversée des Alpes par les transports terrestres. Il faut arrêter de voir des objets distincts, un premier tunnel de base ferroviaire de 34 km, un deuxième de 57 km le plus long du monde, la rénovation du tunnel routier du St Gothard et le projet d'un troisième tube de 15 km (il y en a déjà deux) entre Göschenen et Airolo, le couloir de 4 m pour le trafic de transit, la rénovation de la route du col du St Gothard, les adaptations des voies d'accès...

Nous sommes aux deux tiers d'investissements partiels entre 1 et 10 milliards chacun qui vont faire un total gigantesque. Il est temps d'oser la vision d'ensemble. Et surtout la gestion de l'ensemble, histoire d'assurer un retour sur investissements pour tous les contribuables, aussi bien les automobilistes que les usagers des transports publics.

Le tunnel de base du St Gothard sera com-

plètement opérationnel en 2017. La capacité de l'ouvrage sera au moins 5 fois supérieure à la demande ferroviaire la plus forte escomptée jusqu'en 2030. Pourquoi ne pas utiliser cette capacité disponible durant les 3-4 ans des travaux de rénovation du tunnel routier, plutôt que de construire un nouveau tube de 15 km ? Cette idée est développée par Hans Bosshard, ancien journaliste ferroviaire à la NZZ (elle présente une variante intéressante au projet d'un transport d'autos automatisé à travers le tunnel ferroviaire de faîte). Avec l'optimisation de l'écart des vitesses entre trains voyageurs et marchandises, à l'exemple du tunnel sous la Manche, la capacité du tunnel de base peut parfaitement permettre la circulation de trains-autos à la cadence au quart d'heure, tout en offrant une amélioration massive de l'offre ferroviaire actuelle. Cette offre à coordonner dans le temps avec la rénovation de la route du col (exploitation hivernale comme au Simplon ?) et avec l'optimisation du transit des camions et de la desserte du Tessin par un système de caisses mobiles genre Railcare serait à coup sûr une solution coordonnée bien moins coûteuse qu'un nouveau tube. Et certainement plus respectueuse de la Constitution.

La complémentarité rail-route est une réalité évidente dans les agglomérations et dans le trafic combiné (caisses mobiles et containers). Il s'agit maintenant de passer au stade supérieur de la coordination étroite de la gestion des infrastructures et à leur financement enfin pacifié. Il n'y a pas que la traversée des Alpes. Voir les goulets Montreux-Aigle et Lausanne-Genève, entre autres.

Michel Béguelin



DOUBLE ACCOMPAGNEMENT AU GOTHARD

Le personnel des dépôts de Chiasso et Bellinzzone, réunis en assemblée à Chiasso le 15 avril dernier, a approuvé à l'unanimité une résolution destinée aux CFF. Le texte demande en particulier :

■ Des perspectives d'emploi claires et sûres pour les dépôts de Bellinzzone et Chiasso. Et tout particulièrement que les dépôts



tessinois ne soient pas relégués au rang de dépôts de 2^e catégorie.

■ Que les CFF reconnaissent la nécessité du double accompagnement sur les trains qui circuleront dans le tunnel de base du Gothard (2 agents par composition) de même que sur la vieille ligne de montagne. Le personnel veut maintenir un maximum

absolu de sécurité pour la clientèle.

Concernant cette 2^e revendication, les agents ont lancé une action de sensibilisation : un badge avec l'inscription « Toujours à deux pour votre sécurité » sera épinglé sur l'uniforme des agents.

TransN

L'heure de vérité pour la CCT

Cette fois, les négociations de la toute première CCT TransN sont bel et bien terminées. « Ce texte est bon! », clame le secrétaire syndical Jean-Pierre Etique. Les employés membres du SEV auront le dernier mot.

Négociée pendant plus d'une année, la CCT TransN – première du nom – est désormais finalisée, pour le plus grand plaisir de Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical à la tête de la délégation de négociations: « Cette CCT est bonne. Mais les sources de satisfactions sont multiples et ne concernent pas seulement le contenu même. Tout d'abord, il faut insister sur le fait que désormais les choses sont réglées de manière paritaire, alors qu'auparavant les statuts et règlements en vigueur pouvaient être modifiés unilatéralement par l'entreprise! C'est une immense avancée. »

Jean-Pierre Etique est d'autant plus satisfait que « les négociations ont été parfois tendues ». En vue des assemblées générales qui auront lieu d'ici la fin du mois de mai pour présenter le contenu de la CCT, Jean-Pierre Etique tient à mettre en évidence les aspects positifs des textes négociés, à commencer par « la grille salariale déjà en vigueur depuis le 1^{er} janvier dernier et qui permet de mettre tout le monde à la même enseigne. La direction a mis 3 % de masse salariale supplémentaire pour l'appliquer. »

« On tend vers la semaine de 5 jours »

Autre objet de satisfaction, les jalons posés en vue de tendre vers la semaine de 5 jours et la répartition du temps de travail. La CCT protège les employés. En fin d'année, le solde du temps de travail annuel – désormais de 2042 heures – doit se situer entre +82 heures et -41 heures. « Si un employé à un minus supérieur à 41 heures, les heures



La nouvelle CCT offre d'excellentes améliorations au personnel.

dépassant cette limite sont à la charge de l'entreprise», explique Jean-Pierre Etique.

En outre, la semaine pour les congés spéciaux vient remplacer la prime multi-critères qui sentait bon « l'arbitraire » chez les employés ex-TRN. Dès 48 ans, au lieu de 50 ans actuellement, tous les employés bénéficieront d'une semaine de vacances supplémentaire.

Des indemnités à la hausse

Globalement, l'entreprise a adapté les montants à ce qui se faisait de mieux dans chaque entreprise. Ainsi, le travail de week-end et de nuit est majoré de 5 fr. 50 de l'heure. Si ce n'est pas une nouveauté pour les employés du Haut, il s'agit d'une hausse substantielle pour ceux du Bas (3 fr. 60 auparavant). Par

contre, tous les employés de l'exploitation toucheront en outre un supplément de temps de 40 % pour les heures effectuées entre minuit et 4 h, contre les 30 % prévus par la loi.

Dans un autre domaine, ce sont les employés du Haut qui voient leurs indemnités adaptées à ce qui se faisait sur les bords du lac. Ainsi, lorsqu'on travaille lors d'un congé, on touche une indemnité de 26 fr. par jour pour le dérangement, en sus du temps de travail.

Une autre problématique est désormais clarifiée. « En cas de remplacement hors du lieu de service, des indemnités sont désormais fixées. Si une pause est planifiée, l'employé touchera 25 fr., ainsi que la comptabilisation du temps de trajet entre son lieu de service et le lieu de rempla-

cement, ainsi qu'une indemnisation des kilomètres. Auparavant, les employés ex-TN avaient un forfait, ceux du Haut, rien. »

Plus de liberté après une formation

Autre avancée sensible: les employés pour lesquels l'entreprise aura pris en charge les coûts de formation (80 000 fr. pour le rail et 20 000 fr. pour les bus) pourront quitter TransN après 4 ans sans devoir participer aux frais, contre 5 ans aujourd'hui: « Dans la plupart des entreprises, ce délai est de 5 ans. En outre, les mois sont comptabilisés, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Ainsi, si un conducteur part 3 ans et demi après le terme de sa formation, il ne devra à son entreprise que les coûts de formation équiva-

lents à une demi-année contre une année entière aujourd'hui », se félicite Jean-Pierre Etique.

Fidélité mieux reconnue

Les primes de fidélité interviennent désormais plus tôt, dès 7 ans dans l'entreprise. « Globalement, le personnel touchera des primes de fidélité qui, au final, restent stables sur la durée. Elles sont donc réparties autrement. En offrant une première prime après 7 ans de service, on assiste à un bon changement de philosophie, puisque la reconnaissance du personnel intervient plus vite », considère Jean-Pierre Etique.

Il y a certes quelques points moins réjouissants dans la CCT, notamment la suppression des allocations pour enfants qui venaient s'ajouter aux allocations cantonales. Une spécificité pour les ex-TN qui reste pour les employés en bénéficiant déjà, mais qui disparaîtra pour les futures naissances. Une perte compensée par les améliorations de la grille salariale. La balle est désormais dans le camp des employés membres du SEV qui se prononceront sur cette CCT. Ils seront informés lors des assemblées générales qui auront lieu d'ici la fin du mois de mai. Faites vos jeux, rien ne va plus!

Vivian Bologna

L'ATTITUDE EXEMPLAIRE DU DIRECTEUR

Jean-Pierre Etique: « Le directeur en est ressorti grand! »

Le directeur général de TransN, Pascal Vuillemier, est « ressorti grand! » en désavouant vendredi la direction de la production. Le secrétaire syndical Jean-Pierre Etique rappelle qu'une telle attitude est « extrêmement rare », par ailleurs aussi rapidement. Pour mémoire, jeudi 24 avril, le SEV a diffusé à l'interne un SEV-info

pour dénoncer une nouvelle pratique concernant les employé(e)s à temps partiel. Sans préavis, ces derniers ont appris qu'ils ne font plus partie du groupe qui leur a été attribué depuis de nombreuses années et qu'ils seraient rattaché(e)s à un nouveau service de « remplaçants » sur tout le réseau transN. Pour le

SEV, il s'agissait ni plus ni moins d'une modification du lieu de service. Or, la procédure concernant un tel changement est clairement réglée dans les textes de la CCT à peine négociée. Cette manière de faire est donc inacceptable. La réactivité des employés a permis au SEV d'organiser la riposte rapidement.

DÉLÉGATION

La délégation de négociation se compose des présidents de sections René Tschantz (VPT TRN-rail), Pierre-Alain Gerber (VPT TN) et Denis Burri (VPT TPCV), ainsi que des secrétaires syndicaux SEV Jean-Pierre Etique, Olivier Barraud et Baptiste Morier. Président de VPT LNM, Raoul Béguelin était présent en tant qu'observateur.

Saverio Lurati quitte ses fonctions à l'Union syndicale, mais pas le mouvement ouvrier



« Je veux encore y croire »

Saverio Lurati vient d'annoncer qu'il quittera la présidence de l'Union syndicale tessinoise lors de la prochaine assemblée des délégués, en juin. L'occasion d'évoquer avec lui une période riche en changements, mais aussi de faire le point sur la situation délicate actuelle au Tessin et en Suisse.

■ **contact.sev:** le moins que l'on puisse dire c'est que tu as vécu 26 ans d'activité syndicale mouvementés...

Saverio Lurati: J'ai effectivement débuté en 1988 au SEL (Sindacato edilizia e legno, soit la FOBB, les ouvriers du bois et du bâtiment), devenu ensuite le SEI (le SIB, syndicat de l'industrie et du bâtiment), puis avec la fusion avec la FLMO (FTMH, fédération des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie) j'ai vécu la fondation d'UNIA. Je pense que mes précédentes activités m'ont beaucoup aidé pour affronter ces changements.

■ **C'est-à-dire ?**

Jusqu'à mes 38 ans, j'ai travaillé dans le privé. D'abord comme apprenti-électricien, puis en suivant la formation de mécanicien en aviation avant de devenir responsable d'un atelier d'une quinzaine de personnes, puis secrétaire syndical.

■ **Pour quelle(s) raison(s) as-tu franchi ce pas ?**

J'avais 26 ans lorsque je suis entré en politique, au sein de la gauche de ma commune. J'ai ensuite été contacté par le responsable syndical du FOBB de la section de Lugano qui m'a proposé de gérer des problèmes de travail en tant que professionnel.

■ **Aujourd'hui, un tel pas est presque impossible.**

Au début, je n'étais membre d'aucun syndicat, parce que j'étais assez présomptueux pour penser pouvoir résoudre les problèmes tout seul. Cependant, lorsque je suis devenu responsable de l'atelier où je travaillais, je me suis retrouvé, inconsciemment, dans la peau de représentant syndical de « mon personnel ». Evidemment, j'estimais que je devais le faire, et j'ai pu jouer ce rôle parce que j'ai su analyser la marge de manoeuvre que j'avais par rapport à mon employeur.

■ **Tu as donc entamé une nouvelle activité professionnelle, en tant que syndicaliste dans un secteur qui n'était pas le tien...**

Le choix du syndicat n'a pas été dicté par des considérations idéologiques, mais découle de mes relations personnelles avec le secrétaire syndical FOBB de l'époque, même s'il y avait des tensions entre la ligne syndicale plus revendicatrice de la FOBB, à laquelle je m'identifiais, et celle

plus corporatiste de la FTMH. Je me souviens de la deuxième grève que j'avais menée dans une entreprise de Chiasso. Le secrétaire syndical FTMH était intervenu auprès de mon supérieur à la FOBB pour que je revienne à la baisse le ton de mes revendications.

■ **As-tu encore ressenti cette dissension après la fondation d'UNIA ?**

Non, et cela montre combien ces divisions sont davantage le fait des appareils syndicaux que des travailleuses et travailleurs. J'ai d'abord débuté comme « recruteur », sur les

« La Lega répète depuis une vingtaine d'années que les employés de la fonction publique sont des fainéants, ridiculisant dans son journal ceux qui ont un autre avis et créant une atmosphère d'animosité qu'il faut dénoncer à tout prix. »

chantiers et sur les lieux de travail, où grâce à mon parcours, j'étais en osmose avec les travailleurs et travailleuses qui, me semble-t-il, m'ont considéré comme « un des leurs ». Après la création d'UNIA, j'ai également été très bien accepté dans le secteur industriel. Je pense que cela dépend de sa propre volonté à comprendre leurs problèmes, outre le fait de réussir à trouver des solutions concrètes.

■ **Comment peut-on aujourd'hui affronter les défis toujours plus complexes que posent le système économique et, parallèlement, apporter des réponses aux**

problèmes du quotidien ?

Les syndicats ont besoin de syndicalistes avec une solide expérience professionnelle derrière eux. Et ceci a un coût que les syndicats doivent assumer. Evidemment, ils doivent aussi recourir à des personnes au bénéfice d'un parcours académique capables d'apporter une contribution fondamentale au développement des stratégies générales. Mais on a besoin de personnes qui viennent du « front ».

■ **Ne penses-tu pas que celui qui a atteint une certaine**

position peut avoir du mal à franchir le fossé et rejoindre un syndicat ?

Je pense que du côté des progressistes, nombreux sont ceux qui sont prêts à le faire. Peut-être sommes-nous en train de perdre la capacité à les identifier. Un exemple: dans les communes on trouve de nombreuses personnes qui ont fait leur choix et qui n'ont pas peur d'exprimer leurs idées, même si elles sont confrontées à la réalité très concrète du quotidien. J'ai l'impression que nous en manquons dans notre pays où, en général, les milieux de gauche et progressistes, souvent bien préparés sur les plans in-

tellectuel et conceptuel, sont bien moins sur le plan émotionnel. En raison du manque de capacité à se confronter aux réalités des ouvriers. Ouvrant ainsi la voie à ceux qui défendent des thèses populistes, favorisées par le manque de cohésion au sein du mouvement ouvrier.

■ **Ce devrait être la tâche des syndicats...**

Absolument, mais la structure de l'Union syndicale, divisée en fédérations quasiment hermétiques, constitue, selon moi, un obstacle qui ne favorise pas l'union des travailleurs et travailleuses de tous les secteurs, public et privé, indispensable à la réalisation de réels progrès. La lutte des ateliers de Bellinzona est l'exemple le plus retentissant de ce qu'il est possible d'obtenir.

■ **Ce fut un moment de cohésion vraiment très fort...**

Surtout si l'on se souvient que nous vivons une période où des courants fomentent les divisions. Au Tessin par exemple, la Lega répète depuis une vingtaine d'années que les employés de la fonction publique sont des fainéants, ridiculisant dans son journal ceux qui ont un autre avis et créant une atmosphère d'animosité qu'il faut dénoncer à tout prix. De nos jours, si quelqu'un occupe une fonction mieux protégée, on le traite d'opportuniste, et un large front politique bourgeois a pour objectif principal de démanteler ces prétendus

BIO

Saverio Lurati est né en 1950, il est marié et père de deux fils adultes. Il est aussi trois fois grand-père. Membre du Parti socialiste qu'il préside depuis 2012, il siège au Grand Conseil tessinois depuis 2003. En 2007, il reprend les rênes de l'Union syndicale tessinoise.

Ses passions: le montage, le ski et les voyages.

privilèges au lieu de se soucier du bien-être du pays.

■ **Un bien-être mis de plus en plus sous pression aussi par la situation chez nos voisins...**

L'évolution de l'économie, hélas, n'est pas en nos mains. De nos jours, l'on tente de construire la compétitivité uniquement sur le coût du travail. On a connu des périodes où l'on considérait les esclaves comme des privilégiés par rapport à d'autres sans aucune subsistance. On a pourtant visé l'affranchissement et l'auto-suffisance de tous au lieu de généraliser l'esclavage. Il est important de rappeler que la production de richesses augmente. Les salaires des managers explosent, alors que les salaires réels des bas revenus diminuent. Il suffit de regarder UBS et le Crédit Suisse qui ont offert à leur CEO respectif plus de 12 millions de francs chacun, malgré l'adoption de l'initiative Minder qui souhaitait justement limiter ce genre de salaires. Le problème, c'est la répartition des richesses.

■ **Lors de la conférence de presse pour le 1^{er} Mai, tu as estimé que le 18 mai serait une journée difficile pour**

laire sont en moyenne 15% plus bas dans notre canton que dans le reste du pays. L'initiative éviterait à de nombreuses personnes de devoir recourir à l'assistance publique, qui subventionne l'économie privée payant des salaires indécents.

Sur le plan cantonal, nous serons appelés à nous prononcer sur un projet d'amnistie fiscale qui vise à limiter à 70% la part due aux fisc pour ceux qui ont fait de l'évasion fiscale durant des décennies. Des injustices qui devraient pousser tout citoyen sensé à effectuer un choix évident.

■ **C'est pourquoi tu as évoqué la nécessité de conclure un pacte générationnel.**

Je considère que nous nous trouvons dans une situation de crise puisqu'un nombre croissant de personnes, en pleine possession de leurs possibilités, doivent recourir à l'aide sociale. Au-delà de la tragédie sur le plan personnel, c'est tout le système qui est menacé, étant donné que ces jeunes doivent repousser leurs projets d'autonomie, comme celui de fonder une famille. Sans oublier que ces difficultés financières risquent de poursuivre ces jeunes durant toute leur

« Les résultats du 9 février doivent nous inquiéter car ils témoignent de la division des travailleurs qui a toujours plus le goût d'une guerre entre pauvres. »

notre pays.

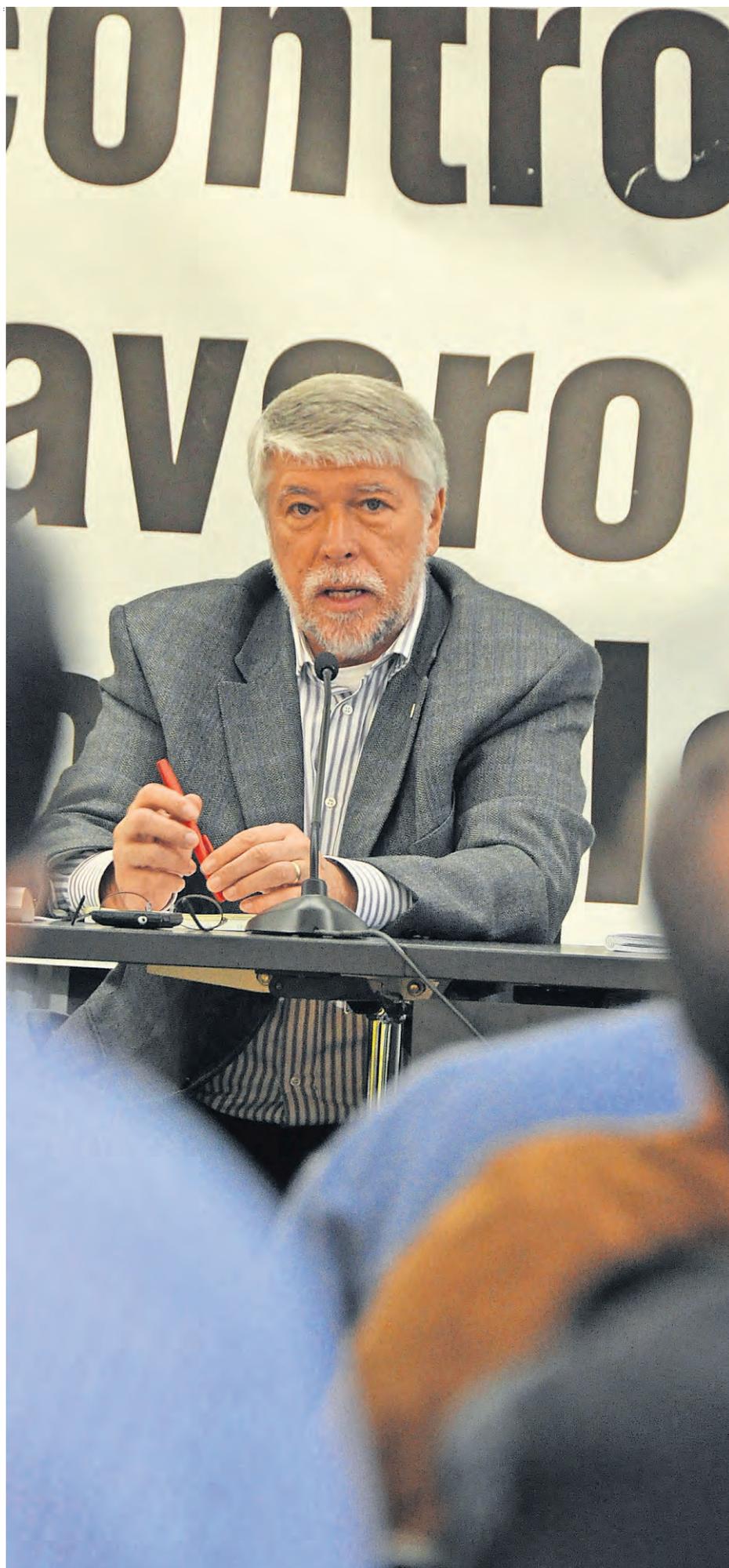
Je pense que cette revendication d'un salaire minimum de 4000 fr. est un premier pas naturel vers la reconnaissance de la dignité des travailleuses et des travailleurs de notre pays. Une dignité bien souvent bafouée qui a conduit au vote du 9 février, en raison de la frustration alimentée par les forces populistes, sans que les partis du centre ne s'en émeuvent. Les résultats du 9 février doivent nous inquiéter car ils témoignent de la division des travailleurs qui a toujours plus le goût d'une guerre entre pauvres. Fixer un salaire minimum pourrait mettre un terme à cette division, permettant aussi de contrôler efficacement le dumping qui envahit le monde du travail. Les sa-

vie. C'est pour cela que nous avons besoin d'un pacte générationnel, auquel tous puissent s'identifier pour la protection des droits des travailleurs.

■ **Tu t'es toujours défini comme une personne optimiste. Le tableau que ne nous venons de peindre ne laisse pourtant guère de place à l'optimisme.**

Mon optimisme vient de la conviction que le peuple de ce pays est bien moins égoïste que ne peuvent le laisser entendre les résultats de certaines votations. Le moment venu, il a toujours montré un idéalisme certain et je veux continuer d'y croire.

Interview et photos Pietro Gianolli/vbo



Saverio Lurati: « Je pense que cette revendication d'un salaire minimum de 4000 fr. est un premier pas naturel vers la reconnaissance de la dignité des travailleuses et des travailleurs de notre pays. »

Travys – Yverdon

Une pétition qui a de l'effet !

A mi-février, les conducteurs de bus Travys, insatisfaits de certains tours de service, avaient décidé de lancer une pétition. Celle-ci a été remise le 22 avril à la direction.

Annie Chabod, Benoît Ménéstrier et Christian Fankhauser, secrétaire syndical SEV, ont remis la pétition des conducteurs du secteur bus Travys à la direction de l'entreprise, munie de 41 signatures.

Lors de la remise de cette pétition, une discussion a eu lieu entre collaborateurs et direction et il en ressort les points suivants:

■ si des tâches doivent être ef-

fectuées durant la pause, les tours de service seront corrigés afin de correspondre à la réalité (délai fin mai 2014);

■ un groupe de travail sera réuni afin d'aborder la question des prises et fins de service, ainsi que des temps consacrés au contrôle et dépôt des caisses. Du côté SEV, ce sont Annie Chabod, Benoît Ménéstrier ainsi que deux représentants de l'exploitation qui y prendront part;

■ des discussions auront lieu dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la CCT Travys au sujet des suppressions des jours de congés compensatoires;

■ les courses spéciales se font sur la base du volontariat et le minutage effectif est crédité;



Une rencontre à mi-février à Yverdon avait mis en lumière quelques dysfonctionnements au niveau des tours de services et avait débouché sur une pétition des conducteurs de bus Travys.

■ la direction met en place un concept de sécurité comprenant l'intervention d'agents securitrans sur le réseau de manière sporadique et deux

contrôleurs de titres de transports seront opérationnels dès le 1^{er} octobre;

■ si les conductrices et conducteurs constatent des pro-

blèmes au niveau du poste de conduite ou autre, il faut absolument remplir des fiches d'annonces.

Satisfaction du personnel

Autant dire que les conducteurs sont satisfaits de la tournure des événements et se réjouissent que leurs revendications soient ainsi entendues. Les choses vont dans le bon sens, il faut maintenant veiller à ce que tout ça se réalise.

Le SEV suit bien sûr l'avancée des discussions et organisera une assemblée si nécessaire, pour valider les résultats obtenus.

Henriette Schaffter

Le Conseil national maintiendra les privilèges fiscaux des riches, mais le peuple ...

Abolition des forfaits fiscaux: des chances de passer devant le peuple

Lors de sa session spéciale des 5, 6 et 7 mai prochains, le Conseil national traitera entre autres l'initiative populaire « Halte aux privilèges fiscaux des millionnaires (abolition des forfaits fiscaux) », qui demande la fin de l'imposition forfaitaire dont profitent des riches étrangers. Or, ses chances de triompher dans les urnes sont intactes.

C'est en octobre 2012 que La Gauche, soutenue par le Parti socialiste, l'USS et le syndicat Unia, a déposé cette initiative à la Chancellerie fédérale. Elle demande l'abolition de l'imposition forfaitaire des riches étrangers, un privilège au

moyen duquel la Suisse cherche, depuis 150 ans environ, à attirer des contribuables étrangers fortunés. Pratiquée au départ surtout dans le canton de Vaud et conçue pour les riches retraités (Lex Chaplin), elle n'a cessé de s'étendre. En 2012, notre pays comptait 5634 personnes imposées forfaitairement, qui s'acquittaient d'un montant de 695 millions de francs au titre de l'impôt. Si leurs revenus et leurs fortunes réels avaient été imposés normalement, elles auraient cependant dû payer une somme quatre fois supérieure. En effet, au lieu d'être imposées selon leur capacité économique, elles le sont sur la base de leurs dépenses (calculée comme équivalant à cinq fois la valeur locative de leur logement). Le fisc perd ainsi d'énormes sommes.

La preuve par Zurich

En 2009, le canton de Zurich a aboli son imposition fiscale, suite à une initiative populaire émanant aussi de La Gauche. Auparavant, il comptait 200 étrangers imposés forfaitairement. Si la moitié d'entre eux a alors quitté le canton, une majorité pour déménager dans un autre et une minorité pour passer à l'étranger, les recettes fiscales du canton de Zurich n'ont pas souffert de ces mouvements. À lui seul, le montant que les riches étrangers restés dans le canton et désormais imposés normalement ont dû payer a plus que compensé les montants perdus suite aux départs susmentionnés. S'ajoute à cela que les nouveaux riches qui se sont installés dans les villas libérées ont aussi largement alimenté les caisses cantonales.

En fin de compte, cet exercice a profité au canton de Zurich. Et on est en droit de penser qu'il en a été sans doute de même pour les quatre autres cantons qui en ont fait autant, soit Schaffhouse, Bâle-Ville, Bâle-Campagne et Appenzel Rhodes-Extérieures.

Le Parlement « oublie » les expériences déjà faites

Malgré ces expériences, le Conseil fédéral rejette cette initiative et le Conseil des États l'a suivie à trois contre un sur cette voie en décembre dernier. La commission du Conseil national en a fait autant, par 17 voix contre 7. L'argumentation avancée est toujours la même: les personnes imposées forfaitairement participeraient, les pouvoirs publics perdraient de l'argent. Comme si « deux tu l'auras » valaient

mieux que « un tiens » ... En outre, les adversaires de l'initiative signalent qu'ils auraient légèrement serré la visse: au lieu de cinq fois la valeur locative, ce serait au moins sept fois maintenant. Les principaux arguments de la gauche contre les privilèges fiscaux sont et restent les suivants: manque de transparence, avantages injustifiés accordés aux riches étrangers et non-respect du principe, inscrit dans la Constitution fédérale, selon lequel l'imposition doit se faire en fonction de la capacité économique.

Votation: retour à la case départ

Il faut s'attendre à ce que le Conseil national rejette également l'initiative. Mais les cartes seront redistribuées lorsque le peuple devra trancher dans les urnes. uss

Transports publics genevois

La direction des TPG doit lâcher du mou

Les revendications du SEV sur les questions des définitions de roulement seront testées la semaine prochaine.

La Chambre de relations collectives de travail (CRCT) l'a affirmé sans détours: «Une solution doit être trouvée pour les définitions de roulement qui ne satisfont pas les conducteurs. Et les TPG doivent faire preuve de bonne volonté.» Secrétaire syndicale SEV, Valérie Solano résume ainsi la dernière rencontre avec la direction des TPG qui s'est tenue devant la CRCT. Depuis deux mois et demi, les deux parties se retrouvent devant cette instance à laquelle a fait appel l'entreprise pour bloquer le préavis de grève déposé en fin d'année par le SEV. Les avancées concrètes peinent toutefois à se dessiner, les TPG mettant les pieds au mur en vue de proposer de réelles améliorations en termes de définitions de roulement et de temps de battement aux terminus. L'injonction de la CRCT vient donc, encore une fois, légitimer le combat des conducteurs et conductrices. «Il est tout



François Sottas brillamment réélu au conseil d'administration des TPG.

sauf acquis que la stratégie adoptée par les TPG leur soit profitable, martèle Valérie Solano. Si aucune solution n'est apportée aux revendications du personnel, cela rendra la situation encore plus explosive, alors que le ras-le-bol est déjà énorme. Quelle entreprise peut-elle se permettre de voir baisser la motivation de son personnel? Pour mémoire, 82% des votants avaient accepté de déposer un préavis de grève. Sans solution con-

crète, la grogne ne va pas s'évaporer du jour au lendemain. Les discussions menées parallèlement par la direction et les deux autres partenaires sociaux, Asip et transfair, dans lesquelles sont abordées les problématiques soulevées par le SEV renforcent le bien-fondé des revendications du personnel. Ces discussions dans le cadre de la commission des horaires nuisent-elles au processus de négociation entre le SEV et la di-

rection?

Pas sûr! D'une part, il est plutôt surprenant de voir les deux autres syndicats tenter de trouver des solutions à des questions qui n'étaient pas des problèmes pour eux auparavant. D'autre part, le personnel sera seul juge de la qualité des résultats. Quel que soit le lieu de négociation qui aura permis

de faire avancer la cause du personnel, c'est bien sa mobilisation qui aura été le moteur du processus!

Et cette mobilisation est venue de la section SEV-TPG. Comme souvent, la copie ne saurait faire de l'ombre à l'original.

Vivian Bologna

FRANÇOIS SOTTAS CONFIRMÉ AU CA

Le SEV a conservé son siège au conseil d'administration des TPG. François Sottas a été facilement réélu pour l'un des deux postes dévolus à l'exploitation et au technique. Le second siège est revenu à Philippe Schaedler (Asip) malgré le fait que l'autre candidat SEV, Thierry Blanchard, l'ait devancé de 65 voix. Le mode de scrutin, à la proportionnelle, a donc desservi le SEV. «La proportionnelle

est-elle nécessaire pour deux sièges seulement?», interroge Valérie Solano, secrétaire syndicale SEV. Le troisième siège réservé aux représentants du personnel a été conservé par la sortante Marie-Paule Bruynooghe avec ses 102 voix. Le candidat du SEV, Olivier Norer, a obtenu 21 voix. «Nous félicitons l'élue. Le vote femme a été déterminant», conclut Valérie Solano.

CFF Infrastructure – Exploitation

Toco toujours pas digéré

L'exploitation de l'Infrastructure donne du fil à retordre au SEV. Urs Huber, secrétaire syndical responsable du domaine Infrastructure, explique en quoi.

■ **contact.sev:** Pourquoi l'exploitation de l'Infrastructure est-elle un thème récurrent?

Urs Huber: Le SEV et les CFF ont négocié la centralisation des centres de gestion du trafic et des centres de télécommande en quatre centres d'exploitation (BZ) il y a quelques années. Ce qui ne signifie pas que tout soit déjà réglé pour les personnes concernées. Au contraire, la centralisation est en cours: les employés concernés soit viennent de commencer sur leur nouveau lieu de travail, soit

vont déménager prochainement soit changeront dans un à deux ans, par exemple de Lucerne à Olten. Et ce sont surtout les conséquences de Toco qui font encore mal.

■ **Pourquoi ce système, introduit en 2011, n'est-il pas encore digéré?**

D'un côté, il y a encore de nombreuses plaintes Toco en cours, en particulier chez les régulateurs du trafic ferroviaire (RTF, les anciens chefs d'équipe) et leurs assistants (ARTF). D'un autre côté, nous avons également une approche en partie différente de celle de la direction de l'Exploitation face au rôle de ces collègues et leur descriptif de poste par exemple.

■ **Dans quelle mesure?**

Nous partons du principe qu'il

faut être un crack pour assumer le job de RTF, à savoir remplir des tâches exigeantes et importantes dans des conditions difficiles. La direction de l'Exploitation estime qu'il s'agit de tâches et compétences supplémentaires au poste de chef de circulation des trains (CCT). Selon la direction toujours, la fonction de chefs d'équipe dans la forme connue anciennement n'a plus de raison d'être dans les nouveaux centres d'exploitation. Nous luttons contre cela. Lorsqu'en décembre 2010, les classifications des fonctions de CCT (modifiées depuis lors) ont été communiquées, presque la totalité d'entre elles étaient plus basses qu'auparavant et nous avons eu de grosses discussions et négociations avec la

direction de l'exploitation. Dans un premier temps, les fonctions CCT avaient pu être corrigées pour les centres d'exploitation. Mais nous luttons avec ténacité depuis le printemps 2011 pour une amélioration des fonctions proches et comparables. Malheureusement jusqu'à présent, la direction a campé sur ses positions, totalement divergentes des nôtres. De notre point de vue, Toco a engendré des statuts qui démotivent terriblement.

■ **Y a-t-il d'autres problèmes au niveau de l'Exploitation?**

La situation au niveau de la formation préoccupe nos membres depuis un certain temps. Par exemple, le fait que 130 CCT aient dû être recrutés et

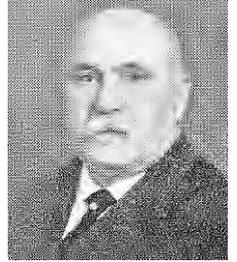
formés en huit mois l'année dernière a représenté une grande charge de travail, constante, pour les personnes déjà présentes. La situation 2014 semble similaire. De plus, nous nous posons des questions sur la durée de cette formation, si ces huit mois suffisent, puisque le taux d'échec lors du premier examen est extrêmement élevé. Selon les chiffres, on peut conclure qu'il ne s'agit pas d'un problème de personnes mais du système. Le nombre d'abandons est aussi préoccupant. Certes, les CFF disent qu'ils ont pris des mesures et que les personnes en formation seront mieux encadrées à l'avenir, mais les chiffres montrent bien qu'il y a quelque chose qui cloche.

Interview: Fi/Hes

125 ans des chemins de fer rhétiques

«L'Association suisse des employés du rail a réussi à obtenir des réductions de prix de 20-30 % sur des tissus pour vêtements d'homme auprès de certaines entreprises.»

Wilhelm Hew, président de la VSEA section Davos, vers 1890



RhB: le syndicat présent dès la première heure

On ne trouve plus de document original concernant la fondation de la section de Davos de l'Association suisse des employés du rail VSEA. Néanmoins, dans la chronique du 50^e anniversaire de la section locale, on apprend qu'elle a été fondée avant la mise en exploitation du chemin de fer à voie étroite entre Landquart et Davos (SLD).

Dans la chronique du syndicat publiée en 1939, on pouvait lire que «le destin de notre association de personnel et les chemins de fer rhétiques sont intimement liés». En effet, les deux, à savoir le syndicat et les RhB, fêtent cette année leur 125^e anniversaire. L'entente n'est certes pas toujours au beau fixe comme c'était le cas dans les débuts, mais l'histoire reste commune.

Il y a pas mal à lire sur les pionniers des RhB, comme le précurseur hollandais Willem Jan Holsboer (1834-1898) et l'ingénieur et directeur Achilles Schucan (1844-1927), qui ont leur place dans l'histoire de la voie étroite entre Landquart et Davos. En revanche, les pionniers syndicaux n'étaient que peu connus du public et ont été oubliés aujourd'hui.

Un président vif

La chronique SEV cite comme date de fondation de la section Davos du VSEA le mois de juin ou juillet 1889, à savoir peu de temps avant la première mise en exploitation de la ligne Landquart-Klosters du 9 octobre 1889. Le premier président de section était le chef du trafic des SLD, Wilhelm Hew (1865-1938), de Klosters. La section comptait alors 37

membres. En fin d'année, lorsque la fondation de la section a été publiée dans le journal des cheminots, il y en avait 43. La compagnie ferroviaire comptait à ce moment-là un effectif de 124 hommes.

Wilhelm Hew, fils des propriétaires de l'Hôtel Vereina à Klosters et âgé de seulement 24 ans, a été décrit comme un président vif, fortement engagé pour les intérêts des travailleurs. Le président Hew avait en outre, en tant que chef du trafic, un lien implicite avec le directeur de l'exploitation

Schucan. D'un courrier du 5 mai 1890 à la centrale régionale VSEA à St-Gall, on peut déduire que Hew avait même l'intention de syndiquer le directeur: «Selon le courrier du chef d'exploitation Sand à Teufen, nous remarquons que le directeur Schucan n'a pas vraiment l'intention de s'affilier à notre association, mais il s'est montré prêt à soutenir nos efforts et veut contribuer à ce qu'on puisse bénéficier de denrées à meilleur prix.»

L'approvisionnement de denrées alimentaires et de pro-

duits ménagers à prix moins élevés était en effet une des revendications principales de la section Davos du VSEA, comme on peut le lire dans la presse syndicale et dans les premiers rapports de gestion du RhB.

Magasin roulant

Et comment faire parvenir ces biens de consommation bon marché et autres articles pour le ménage aux membres? Ici aussi Hew a su y faire: «L'Association suisse des employés du rail a réussi à obtenir des

réductions de prix de 20-30 % sur des tissus pour vêtements d'homme auprès de certaines entreprises. Et afin que les membres de la région de Davos puissent en profiter, nous avons prévu de mettre un coffre à disposition et nous vous remercions, cher directeur, d'offrir le transport entre Landquart et Davos.»

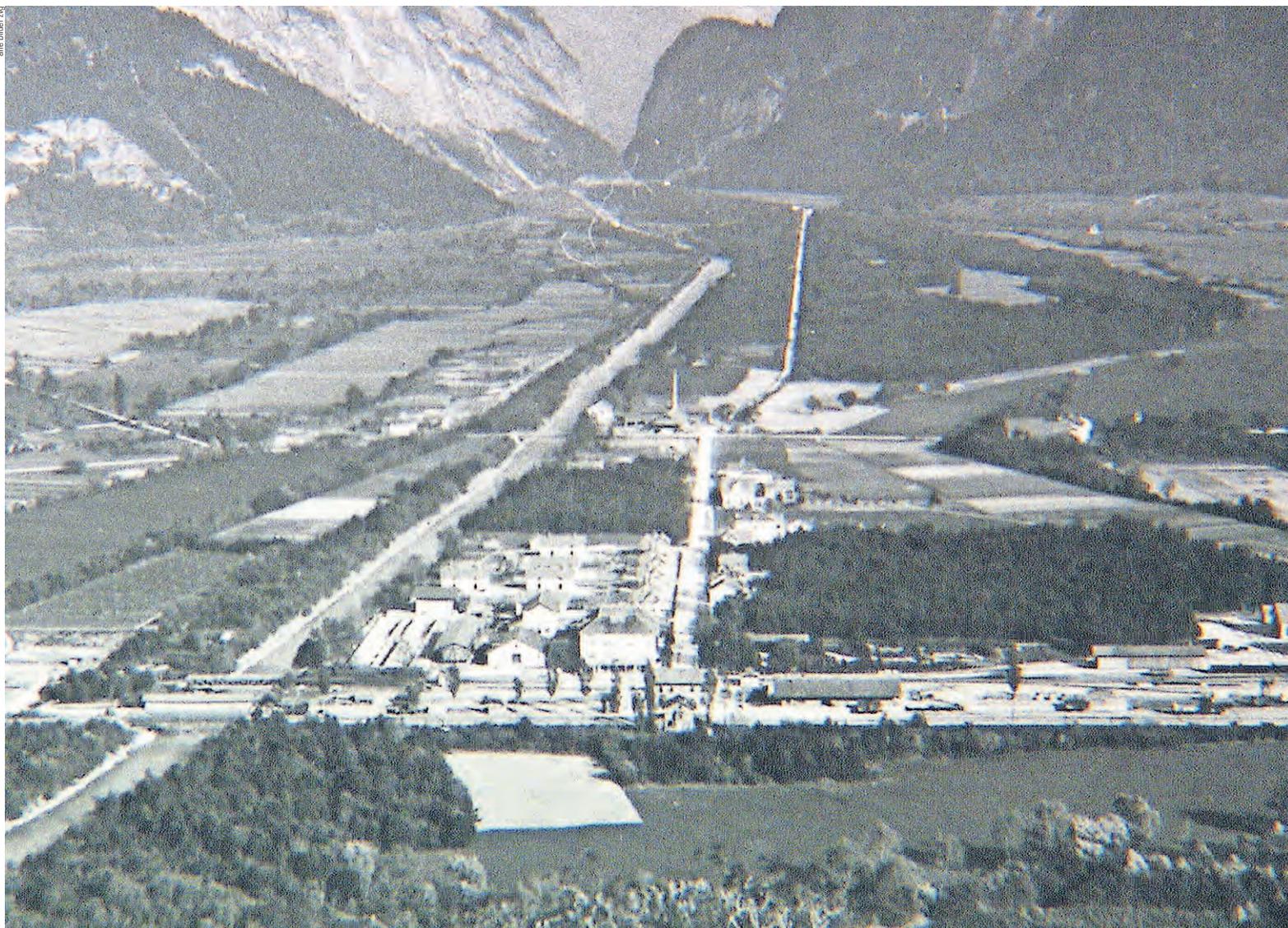
Le directeur Schucan a accepté cette demande. Puis, c'est un wagon pour les biens de consommation qui a été mis à disposition. Comme les RhB ont prolongé leur ligne, ce «magasin roulant» a bien vite circulé jusqu'en Engadine et dans la région de Surselva.

Ce wagon était exploité par l'association commerciale Rhätia de Landquart et les employés du chemin de fer s'activaient bénévolement dans les gares pour la distribution des denrées. L'encaissement des biens vendus était géré par les Chemins de fer rhétiques, puisque les dépenses étaient comptabilisées et déduites du salaire en fin de mois.

Avec l'ouverture de la ligne en Basse-Engadine, la direction a décidé de cesser ce transport gratuit pour Rhätia, comme on peut le lire dans le rapport de gestion de 1913: «Avec la prolongation du réseau et l'augmentation du personnel, ces



Des denrées alimentaires à bon prix: un magasin à Landquart grâce au passage du train.



Village des travailleurs à Landquart: grâce à l'installation des ateliers RhB le village s'est fortement développé dès 1900.

transports de biens de consommation ont pris de l'ampleur et cela engendre des inconvénients considérables pour l'exploitation.»

En effet, avec 1656 employés, les RhB avaient atteint le maximum de collaborateurs de leur histoire.

Ce n'est pas cité explicitement, mais il est clair que cette décision a été prise également en raison de la pression grandissante des autres commerces qui voyaient ce magasin roulant discount pour le personnel comme une concurrence face aux commerces locaux.

L'association commerciale Rhätia avait également, depuis 1896, un magasin à Landquart, dans un bâtiment construit par les RhB à cet effet. Landquart est devenu en 1984 le centre technique des RhB, avec l'installation des nouveaux ateliers. Les chemins de fer ont construit en 15 ans un village complet avec plus de 50 maisons pour leurs em-

ploqués. Ce « quartier » se situe au sud de la gare. Pour la nouvelle école, ce sont également les RhB qui ont mis le terrain à disposition de la commune. Plus tard une boucherie a été construite, et lorsque les conditions sanitaires n'étaient plus aux normes dans les maisons des travailleurs, on a construit un lavoir et des bains publics. Les syndicalistes étaient donc des pionniers aussi à ce niveau-là. En 1891, une caisse-maladie a été fondée et un an plus tard, une caisse de retraite.

Nouvelle orientation

En 1896, le syndicat VSEA prend un nouveau tournant: les thèmes classiques syndicaux prennent de l'ampleur dans les revendications et remplacent peu à peu les questions de biens de consommation à bon prix. Temps de travail et salaire deviennent alors des questions centrales. Parallèlement, l'association

commerciale Rhätia de Landquart se constitue en organisation indépendante et ce modèle de magasin, mis sur pied par des employés du rail, s'exporte à Samedan, à Davos et à Poschiavo.

Les années qui ont suivi ont vu le VSEA s'occuper surtout de questions de régulation des salaires avec les RhB. La première ordonnance sur les salaires date du 1^{er} janvier 1901. Les chemins de fer ont encore généré de gros bénéfices et payé de gros dividendes jusqu'au début de la première guerre mondiale en 1914, mais le personnel, lui, luttait face à des coûts de la vie toujours plus élevés sans pouvoir agir sur ses revenus. Le 1^{er} mai 1905 toutefois, une première revendication salariale était adressée à la direction. Comme le directeur Schuchan était absent pour cause de maladie de longue durée (et finalement en cure dans la Vallée de l'Albula à Preda), la de-

mande est restée sans réponse des semaines entières.

Le 23 juillet de la même année, une assemblée extraordinaire du personnel était organisée à Coire et décidait d'une résolution, signée par plus de 500 salariés (ce qui représente le 70% du personnel). Le contenu: des négociations salariales de suite ou une grève le 1^{er} août. Deux jours plus tard, la direction et les syndicats s'asseyaient à la même table à la Villa Planta à Coire, pour négo-

cier. Une nouvelle directive en matière de salaire et d'indemnités était élaborée: le temps de travail journalier passait de 11 à 10 heures. Cette première lutte a définitivement positionné le VSEA (dès 1919 le SEV) comme un syndicat, dans le sens où on l'entend aujourd'hui.

Ruedi Bruderer/Hes

Jubilé: journée « portes ouvertes »

Une journée « portes ouvertes » aura lieu le 10 mai aux RhB à Landquart dans le cadre du 125^e anniversaire.

Un livre sur le jubilé ainsi qu'un film produit par la télévision romanche Svizra Rumantscha « Les pionniers des chemins de fer aux Grisons » seront présentés au Forum Ried, Igis, à 14 h 30.

Ce film nous fait rencontrer les trois personnages présentés en page 12, Achilles Schuchan, Willem Jan Holsboer et Wilhelm Hew, qui sont, aux côtés de beaucoup d'autres, des pionniers de la première heure. La manifestation est publique.

Informations ultérieures: www.rhb.ch

Les pionniers des Chemins de fer rhétiques

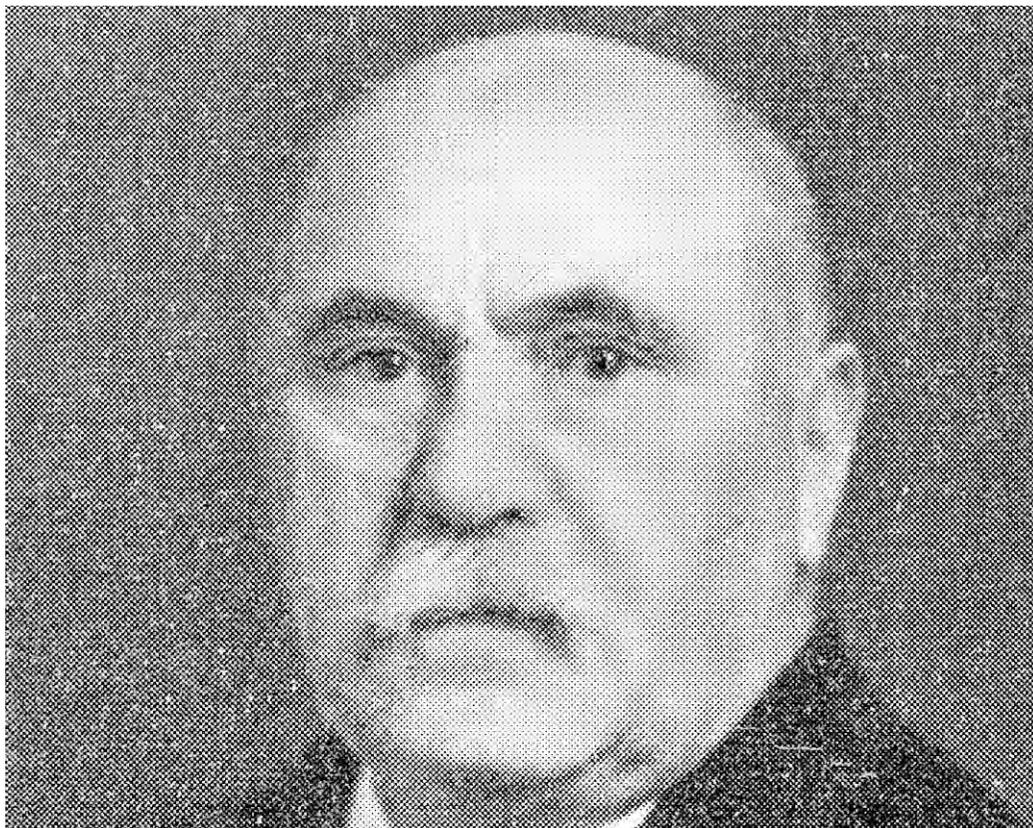
Le premier syndicaliste des RhB

Wilhelm Hew a vu le jour le 20 octobre 1865. Il a passé ses premières années de vie à Landquart, où ses parents géraient l'hôtel du même nom à quelques pas de la gare. C'est là que Wilhelm Hew a eu ses premiers contacts avec le rail. Lorsque ses parents ont décidé de retourner à Klosters en 1885 pour reprendre l'Hôtel Vereina, ses objectifs professionnels étaient déjà fixés.

Lorsque la voie étroite Landquart–Davos parvient à Klosters en 1889, le jeune homme de 24 ans devient chef circulation. Au début, il n'y avait que quatre paires de trains à coordonner dans sa chaque direction, ce qui laissait sans doute suffisamment de temps à Hew pour l'activité syndicale.

En tant que premier président de la section davosienne de l'association suisse des employés du rail, Hew a posé la première pierre du bon fonctionnement de la représentation du personnel au sein de SLD, respectivement des RhB. Même lorsqu'il abandonne cette fonction après une année et demie, en raison de la surcharge de travail, les syndicats savent qu'il les défendra au sein de l'administration ferroviaire. Le lieu de service de Hew passe de Küblis, Klosters et Davos à Coire. Il y travaille durant de nombreuses années à la direction des Chemins de fer rhétiques avec Achilles Schucan.

En 1923, Hew prend une retraite anticipée. Il en profite pour retourner à Klosters où il s'installe dans la maison de ses parents. Il meurt à Klosters le 23 mai 1938.



Wilhelm Hew (1865 – 1938).

Le précurseur

Willem Jan Holsboer est né le 23 août 1834 à Zutphen (NL). A 14 ans, il quitte le domicile familial pour devenir marin. Plus tard, il devient commercial dans une banque à Amsterdam. Celle-ci l'envoie alors à Londres où il gravit les échelons de l'établissement jusqu'à sa tête. Il se marie en 1865, mais à peine quelques mois plus tard, son épouse Margaret Elisabeth attrape la tuberculose. Le couple rejoint alors Davos en mai 1867 pour une cure. Hélas, à peine six mois après leur arrivée, Margaret Elisabeth décède. Les nouveaux amis de Willem Jan Holsboer le convainquent de rester dans la région où il se marie une seconde fois. Holsboer dirige le nouveau «Kuranstalt W. J. Holsboer» dès 1873 et jusqu'en 1893. Cet établissement a été construit après l'incendie du Curhaus d'Alexander Spengler en 1872. Un Curhaus que Holsboer avait aussi dirigé dès 1867. C'est à cette période qu'il développe l'idée d'une liaison ferroviaire entre Landquart et Davos et le col de Scaletta jusqu'à Chiavenna.

Le 7 février 1888, il crée avec des bailleurs de fonds bâlois la voie étroite Landquart–Davos, le 9 octobre le premier train parvient à Klosters, le 20 juillet 1890 la ligne entière est inaugurée. La ligne Scaletta a été mise de côté car les politiques lui préféraient la ligne de l'Albula. Holsboer s'engage ensuite dans la station thermale de Davos. Il meurt le 8 juin 1898 à Bad Schinznach, alors qu'il rentrait de négociations avec des banques pour le financement de son projet à Schatzalp.



Willem Jan Holsboer (1834 – 1898).

Le directeur

Achilles Schucan est né le 19 janvier 1844 à Avignon, fils d'un confiseur engadinois. Il a fréquenté l'école publique à Zuoz, à Ftan et à Winterthur. Après avoir obtenu la maturité à l'école cantonale de Zurich, il entre à l'École polytechnique fédérale et en sort en 1864 avec un diplôme d'ingénieur. Il est alors engagé chez Pirmasens comme assistant d'un chef de secteur. Dès 1869, il est chef construction aux Chemins de fer bavares.

A son retour en Suisse, il travaille entre autre sur la ligne Bâle-Delémont ainsi que la ligne Interlaken-Grindelwald et est chargé des relevés topographiques pour la ligne ferroviaire à travers le Wengeneralp. Durant sept ans, il travaille ensuite comme ingénieur contrôleur au Département des chemins de fer à Berne. C'est durant cette période-là qu'il fonde une famille puis il devient directeur au Seetalbahn à Hochdorf en 1885.

C'est alors que sa région d'origine lui manque et qu'il prend, au 1^{er} février 1888, le poste de chef ingénieur et di-

recteur d'exploitation de la voie étroite entre Landquart et Davos, qui prend le nom des chemins de fer rhétiques dès 1894. Il y reste jusqu'à sa retraite en octobre 1918. En 1913, il devient docteur honoris causa de l'EPFZ. Achilles Schucan est décédé le 18 juillet 1927 à Zurich.



Achilles Schucan (1844 – 1927).

Sous-traitants des TPG

Rémy Perrot, symbole de la mobilisation à RATP Dev

L'an dernier, Rémy Perrot a été nommé Délégué du Personnel et Représentant Syndical SEV chez RATP Dev Genève, sous-traitant des TPG, où les employés se sont fortement mobilisés pour leurs conditions de travail. Rencontre avec un homme au verbe affûté.

Avec Rémy Perrot, le ton est donné d'emblée. En ce mercredi 16 avril, il vient de terminer son service à 14 h 40 et on se retrouve sur la terrasse du café situé en face de la gare CFF de Satigny. A peine le temps de passer la commande qu'il dégaine son smartphone. «Regarde, voici le mail que j'ai envoyé à l'Office fédéral des transports suite à la directive du 1^{er} avril sur le salaire minimum attribué aux conducteurs de bus de ligne, fixé à 58 300 francs par année.»

Rémy est en ébullition, à l'instar de ses collègues conducteurs RATP: «Actuellement, le salaire effectif de base est de 4100 francs par mois x13. On aurait droit à une hausse substantielle de nos salaires si la directive de l'OFT était appliquée par notre employeur», tonne-t-il.

Dans les faits, il y a bien 5000 fr. de différence entre le salaire minimum édicté par l'OFT et les salaires minimaux fixés dans la CCT GEST conclue entre les sous-traitants des TPG et les partenaires sociaux.

Les fruits de la mobilisation...

En attendant des avancées sur le plan salarial, Rémy et ses collègues récoltent les premiers fruits de leur mouvement, qui a débuté en octobre dernier et qui s'est concrétisé par le mandat de négociation SEV de 43 conductrices et conducteurs. «Nous avons obtenu, entre autre, une prime NPA



Rémy Perrot veut arriver à ses fins avant de prendre sa retraite en 2015.

de 15 francs par nuit travaillée pour les navettes qui vont à l'aéroport. Pour ces conducteurs de nuit, la hausse mensuelle est de 300 francs. La semaine de cinq jours devrait devenir réalité au mois de juin», se réjouit-il. Une avancée qui devrait permettre d'atténuer l'impatience des collègues, désireux de voir leurs conditions de travail s'améliorer.

Dans un an, la retraite

A bientôt 61 ans – il les aura en juillet! – -, Rémy aurait pu attendre paisiblement la retraite qu'il prendra probablement à 62 ans ou fin 2015. Mais il s'engage dans ce mouvement de contestation, «de justice», dit-il. Pourquoi avoir relevé ce défi? «Cela faisait plusieurs années que la grogne était là et que mes collègues me demandaient de les représenter, mais je n'étais pas prêt. En cinq ans, nous avons été rachetés à deux reprises, par Véolia puis RATP, notre quotidien se dégradant d'année en année et à chaque fois, alors que nous n'avions rien demandé, nous avons dû nous procurer, à nos frais, une nouvelle carte de travail! Les conditions de travail pénibles et le manque de reconnaissance, notamment salariale, ont nourri la contestation. Mais la

goutte d'eau, le déclic, ce fut le licenciement avec effet immédiat d'un bon collègue l'an dernier; le motif? Sa «grande gueule» et en période d'essai. C'est à ce moment-là que j'ai accepté de les représenter.»

A l'aise dans les discussions et diplomate, Rémy Perrot a du répondant. Des qualités qui lui permettent de «négocier avec le patron, dans la peau du partenaire, pas dans celle de l'employé». Des qualités qui se sont affirmées «avec l'âge», mais qu'il a eu l'occasion de mettre en pratique dans ses premières expériences professionnelles puisqu'il a travaillé de longues années, dans la vente et le marketing...

Bien évidemment, pour défendre ses collègues, avoir du verbe ne suffit pas. Il faut quelque chose de plus. «Je ne supporte pas l'injustice. En devenant conducteur, j'ai constaté que plus j'avais au fil des années, moins je gagnais et plus le travail devenait pénible. Or, ça devrait être le contraire! Dans notre quotidien, il y a trop d'exploitation, trop d'ingratitude, pas de reconnaissance, de la part des passagers, des usagers de la route et des patrons, même si le nôtre semble à l'écoute depuis qu'il a analysé

qui prend sur son temps libre pour les défendre et faire aboutir leurs revendications.

«Je reste humble, simple conducteur, et je ne jouis pas d'une protection particulière en tant que représentant syndical; dans mon labeur quotidien je dois donc être au plus proche de la perfection, et c'est usant.» Alors, malgré l'usure due à l'ingratitude, la non-reconnaissance, la lenteur des résultats, ne serait-il pas tenté, parfois, d'abandonner?

«Non, je veux arriver à mes fins concernant les conditions de travail du quotidien de mes camarades conducteurs, les horaires, la hausse légitime des salaires, etc...»

Rémy prendra ensuite sa retraite. Et pour que la mobilisation ne faiblisse pas à RATP Dev, il faudra que quelqu'un prenne le relais. À bon entendeur!

Vivian Bologna

IMPRESSUM

contact.sev est le journal du Syndicat du personnel des transports et paraît toutes les deux semaines.

ISSN 1662-8462

Tirage: 10 881 ex. (total 44 656 ex.), certifié REMP au 31.10.2013

Editeur: SEV, www.sev-online.ch

Rédaction: Peter Moor (rédacteur en chef), Peter Anliker, Vivian Bologna, Anita Engimann, Beatrice Fankhauser, Markus Fischer, Françoise Gehring, Pietro Gianolli, Patrizia Pellandini, Henriette Schaffter

Adresse de la rédaction: contact.sev, Steinerstrasse 35, case postale, 3000 Berne 6; contact@sev-online.ch; téléphone 031 357 57 57, fax 031 357 57 58, fax 031 357 57 58

Abonnements et changements d'adresse:

Division administrative SEV, case postale, 3000 Berne 6; info@sev-online.ch; téléphone 031 357 57 57, fax 031 357 57 58
Abonnement annuel pour non-membres: CHF 40.–

Annonces: Zürichsee Werbe AG, Seestrasse 86, 8712 Stäfa, téléphone 044 928 56 11, fax 044 928 56 00, kontakt@zs-werbeag.ch, www.zs-werbeag.ch

Pré-press: AZ Medien, Aarau; www.azmedien.ch

Imprimerie: Mittelland Zeitungsdruck AG, Solprint, Subingen; www.solprint.ch, une entreprise du groupe AZ Medien AG.

La prochaine édition de contact.sev paraîtra le 15 mai 2014.

Le délai rédactionnel pour l'agenda est fixé au 8 mai à 10h. Pour les annonces, le délai est fixé au 6 mai à 10h.

Salaires minimums: se lamenter pour attirer la compassion

Des méthodes à quatre sous

Dans le débat au sujet de l'initiative sur les salaires minimums, grâce à l'imagination débridée des opposants, on entend tout et n'importe quoi. Les uns nous prédisent par exemple une jeunesse qui ne voudra plus faire d'apprentissage, alors que les autres se lamentent parce que leurs entreprises devront mettre la clé sous le paillason. Le seul problème ici, c'est qu'ils ont, et les uns et les autres, totalement tort.

Parmi celles et ceux qui font

aujourd'hui quasiment profession de se lamenter, on trouve entre autres les restaurateurs. Ceux-ci n'arrêtent pas d'annoncer au pays qu'en tant qu'entrepreneurs, ils sont tout proches de leur fin. Et pourquoi ? À cause du salaire minimum de 4000 francs. Leurs établissements ne pourraient en effet jamais payer un tel salaire.

Environ 215 000 personnes travaillent actuellement dans l'hôtellerie-restauration et 46 000 d'entre elles ne touchent pas encore 4 000 francs. Sur ces 46 000 personnes,

■ près de 10 000 ont un horaire hebdomadaire normal de 42 heures; leurs salaires devraient être augmentés de 2 à 4 % pour arriver à 4000

francs/mois (sans 13^e mois);

■ près de 18 000 travaillent dans l'hôtellerie saisonnière avec des horaires hebdomadaires de 43,5 heures; leurs salaires devraient être augmentés de 6 % environ pour arriver à 4000 francs/mois (sans 13^e mois);

■ près de 18 000 travaillent dans des petits établissements (tea-rooms p. ex.) avec des horaires hebdomadaires pouvant aller jusqu'à 45 heures; leurs salaires devraient être augmentés de 9 % environ pour arriver à 4000 francs/mois (sans 13^e mois).

Comme l'initiative prévoit de laisser trois années pour appliquer le salaire minimum légal, les restaurateurs pourront se permettre de procéder par

étape si le oui s'impose dans les urnes. Et ils sont en mesure d'en supporter sans autre les effets. Cette branche est de fait déjà parvenue, dans un passé récent, à faire face à des hausses de salaire d'une tout autre ampleur.

On peut dire la même chose des salons de coiffure. Eux aussi, ils devront augmenter leurs prix dans une mesure si modérée que leurs clients ne vont guère le remarquer. Les filles de personnes qui iront se faire couper les cheveux à l'étranger et en profiteront pour manger dans un resto du coin, n'existent que dans l'imagination fertile des adversaires du salaire minimum... La même remarque s'impose pour les remontées méca-

niques. Ce sont surtout celles des Grisons qui entonnent la même rengaine que les restaurateurs contre le salaire minimum. Or à Berne, ce type de «sagesse» ne prévaut pas dans leurs rangs. En effet, plusieurs remontées mécaniques de ce canton ont conclu une convention collective de travail avec le SEV, qui prévoit un salaire minimum de... 4000 francs!

Toutes ces lamentations ont pour but d'attirer de la compassion. Et parfois, ça marche. Mais ils sont par contre bien réels les problèmes de ces personnes qui touchent des bas salaires qui ne leur permettent guère de nouer les deux bouts à la fin du mois. Elles, elles méritent bien plus de compassion. Et plus de salaire. **uss**

Elections CoPe Infrastructure

Elections tacites

On procède cette année à des élections pour les postes qui se libèrent à la Commission du personnel (CoPe) Infrastructure. S'il n'y a pas plus de candidats que de postes, l'élection est tacite. C'est le cas pour les CoPe suivantes:

- CoPe I-B-ROT, Gare de triage de Buchs SG: Roland Zehentner, I-B-ROT-RBL-RBBU-PN-RLF (1 poste demeure vacant).
- CoPe I-B-RSD: Emiliano Fontana, I-B-RSD-RBCH-T3
- CoPe I-ESP-EI/LOG/PBT/KEK: Josef Roos, I-ESP-LOG-RME-AGM
- PeKo I-ET: Daniela Czekalla, I-ET-EN-AMM-UL
- CoPe I-FN: Urs Bischoff, I-FN-FPA-ROT-P
- CoPe I-IH-RME: Patrik von Rotz, I-IH-RME-BS-SAI (1 siège reste vacant)
- CoPe I-IH-RSD: Marco Hardmeier, I-IH-RSD-PPA-RDP (un 2^e candidat n'a pas obtenu suffisamment de signatures pour être éligible).

Elections écrites

Il y aura par contre une élection par voie écrite dans les CoPe suivantes:

- CoPe Infrastructure: 18 sièges en tout, dont 3 à repourvoir; 8 candidatures valables: Nicola Carcaiso, I-RSQ-ROT; Francois Ducommun, I-ET-TC-TBB-GSK-CUS; Giuseppe Lanini, I-AT-UEW-RSD-FB-TEC; Romain Lerch, I-IH-RWT-PPA-MPJ; Christophe Liechti, I-B-RWT; Béatrice Luisier, I-B-RWT-SFV-T1; Andrea Pace, I-B-INT; Yves Weitzel, I-IH-ROT-ZUE-FL.
- CoPe I-B-INT, 4 sièges au total, dont 1 vacant, 3 candidats: Raphael Brugger, I-B-INT-RYZ-EMZ2; Marco Gisi, I-B-INT-RYOL-EMOL; Christian Schmid, I-B-INT-RYBS-EMBS
- CoPe I-B-RWT, Lausanne Triage, 5 sièges au total, dont 1 vacant, 2 candidats: Jean-François Freymond, I-B-RWT-RBLT-RG4; Victor Luengo I-B-RWT-RBLT-RG4

Sièges vacants: pour les CoPe I-AT, CoPe I-B-OCI/SBE/APM, CoPe I-B-RME, personne ne s'est porté candidat.

SEV



Chez nous vous trouverez le temps ...

... du temps pour prendre du recul – du temps pour vos loisirs – du temps pour vous-même!
Votre petit paradis où vous profiterez d'une hospitalité pure et chaleureuse!



Parkhotel Brenscino
Via Sacro Monte 21
6614 Brissago

Tel. 091 786 81 11
info@brenscino.ch
www.brenscino.ch



Sections

Mardi 6 mai ■ VPT MBC

18 h 30 à l'ancienne poste de Tolochenaz
Assemblée de printemps

Notre président central Gilbert d'Alessandro nous fera l'honneur de sa présence. Venez nombreuses et nombreux!

Jeudi 8 mai ■ AS Ouest

18 h 30
Buffet de la gare Lausanne
Assemblée de printemps

Olivier Barraud, secrétaire syndical SEV, Peter Käppler, président central AS, ainsi que Daniel Huguenot des assurances Helvetia seront nos invités. Après l'assemblée, un repas sera offert par la section. Les propositions que vous souhaitez soumettre lors de l'assemblée sont à faire parvenir par écrit jusqu'au 2 mai 2014 à SEV AS Ouest, case postale 1310, 1001 Lausanne, e-mail: ouest@as-online.ch. Pour des raisons d'organisation, nous vous prions de vous inscrire jusqu'au 28 avril 2014 aux mêmes adresses ou au 078 825 66 90.

René Zürcher

Mercredi 19 mai ■ ZPV Bienne

à 17 h
Assemblée générale

Salle de la Geno
1^{er} étage
Genossenschaft-
strasse 18
2560 Nidau

L'AG sera suivie du verre de l'amitié. Mais avant, de 18 h 30 à 19 h 30, notre invité, M. Werren, chef de la région VM-Ouest viendra en personne répondre aux questions des Biennois sur l'avenir du dépôt.

Venez nombreux, nos collègues retraités sont également les bienvenus.

Vous trouverez plus d'informations sur le site :

<http://zpvbielbienne.ch>

Le tractandum de l'assemblée sera affiché dans les locaux, et envoyé par mail aux actifs, ainsi qu'aux intéressés sur demande à: denis.babey@gmail.com.

Le PV sera sur les tables et envoyé par mail aux actifs.

Pour info, cette année, le pique-nique de la ZPV aura lieu le dimanche 3 août à la cabane du Moto-Club Péry. Réservez la date...

Tous les agents de train sont cordialement invités, plus d'info sur <http://zpvbielbienne.ch>.

Le comité ZPV Biel/Bienne

Décès

Abbet Philibert, contrôleur matériel roulant, St-Maurice; décédé dans sa 89^e année. PV Valais.

Marie Berber, garde-barrière, Courfaivre; décédée dans sa 86^e année. PV Jura.

Henri Biolley, fonctionnaire d'exploitation, Neuchâtel; décédé dans sa 89^e année. PV Neuchâtel.

Pierre Bullo, secrétaire d'exploitation, Fribourg; décédé dans sa 86^e année. PV Fribourg.

Odette Cheseaux, veuve d'Albert, St-Légier-Chiésaz; décédée dans sa 93^e année. PV Vaud.

Gaston Fraisier, chef de station pensionné, Riddes; décédé dans sa 84^e année. PV Valais.

Charles Gaudin, chef d'équipe manœuvre pensionné, Renens VD; décédé dans sa 89^e année. PV Vaud.

Hélène Häni, veuve de Rudolf, Bienne; décédée dans sa 89^e année. PV Biel/Bienne.

Yvonne Heinemann, veuve de Max,

La Chaux-de-Fonds; décédée dans sa 89^e année. PV Neuchâtel.

Meinrad Julmy, agent de train, Blonay; décédé dans sa 45^e année. VPT MOB.

Claude Leutwyler, Genève; décédé dans sa 91^e année. VPT TPG retraités.

Ida Mottier, veuve de Marcel, Etoy; décédée dans sa 86^e année. PV Vaud.

Hélène Peclard, veuve de Gilbert, Corseaux; décédée dans sa 91^e année. VPT TPG retraités.

Gilbert Pillonel, fonctionnaire d'exploitation pensionné, Sion; décédé dans sa 82^e année. PV Valais.

Felicité Regazzoni, veuve de Louis, La Chaux-de-Fonds; décédée dans sa 96^e année. PV Neuchâtel.

René Spori, mécanicien pensionné, Lausanne; décédé dans sa 93^e année. PV Vaud.

Rose Vauthey, veuve de Benoît, Corseaux; décédée dans sa 92^e année. PV Vaud.

Pensionnés

Jeudi 8 mai ■ PV Neuchâtel

Course pédestre

Marche Salgesch-Miège-Sierre avec repas à 12 h 30 au Relais Miégeois (18 fr.).

Départs à 7 h 21 de La Chaux-de-Fonds; 8 h 05 de Neuchâtel.

Inscriptions jusqu'au 5 mai auprès d'Yvan Renevey (032 725 62 88 ou renevey26@gmail.com).

Mardi 20 mai ■ PV Fribourg découverte d'une partie du centre historique de Fribourg

Rendez-vous à 9 h 30 devant l'Eglise Notre-Dame (Grenette).

Cette année, chose inhabituelle, la commission d'animation de la PV Fribourg vous invite à découvrir une partie du centre historique de Fribourg, soit les quartiers du Bourg et de l'Auge. Visite d'une durée de deux heures environ sous la conduite d'un guide de l'Office du tourisme, Monsieur Vitto de Blasi, que nous remercions de s'être mis bénévolement à disposition. Départ de Notre-Dame en passant par Les Cordeliers, l'Hôtel de Ville, la Cathédrale, le pont de Zaehringen, le Stalden, les Augustins, la place Petit-St-Jean pour finir à la fontaine de la Samaritaine. Plusieurs possibilités de s'asseoir sur le parcours.

Aller : trolley n° 1 ou 2 de la gare de Fribourg au Tilleul.

Retour : trolley n° 4 de la station Petit-St-Jean à la gare de Fribourg.

Pour ceux qui le désirent (à préciser lors de l'inscription) repas de midi au café du Soleil Blanc, à la rue de la Samaritaine, au prix de 24 francs.

Menu: salade panachée, steak de bœuf chasseur, légumes, tagliatelles, meringue double crème et fraises. Le café est offert par la section.

Ceux qui ne veulent pas faire la visite peuvent nous rejoindre pour le repas mais doivent aussi s'inscrire.

Cette visite a lieu par tous les temps. Prière de vous inscrire jusqu'au vendredi 16 mai 2014 auprès de Jean-Bernard Michel, tél. 026 470 25 26, ou de Maggy Michel, tél. 026 475 17 62.

Au plaisir de vous rencontrer, amicales salutations.

La commission d'animation

Mercredi 4 juin ■ PV Vaud

Sortie d'été, Lac des Brenets – Saut du Doubs

Inscription jusqu'au 22 mai 2014 par carte postale adressée à René Guignet, Route d'Aubonne 9a, 1304 Cossonay, ou par courriel : rene.guignet@hotmail.ch en mentionnant : nom, prénom, adresse et nombre de personnes.

Pour notre première sortie 2014, nous vous proposons de découvrir ces perles du Jura que sont le lac des Brenets et le saut du Doubs. Nous vous proposons le programme suivant : Départ de Lausanne à 8 h 45, voie 8 avec l'ICN 1619. Changement à Neuchâtel, dép. 9.32, voie 7, direction Le Locle, puis départ de voie 3 à 10 h 14, direction Les Brenets. Départ du bateau 10 h 45, excursion au du Saut du Doubs. A partir de 12 h, l'apéritif et le repas vous seront servis au Restaurant du Saut du Doubs. Au menu: Salade verte – Sauté de bœuf, sauce chasseur – riz à la neuchâteloise – Flan caramel. Départ du bateau pour le retour, 14 h 50. Nous aurons encore environ 1 heure pour flâner et se rendre à la gare des Brenets d'où le train partira à 16 h 40 pour le Locle, puis à 16 h 50 pour Neuchâtel, changement à Neuchâtel, dép. 17 h 34 de la voie 3, direction Lausanne où nous arriverons à 18 h 15. Le déplacement de la gare des Brenets au port est d'environ 20 min. Un bus est prévu pour les personnes ayant des difficultés à marcher. Pour la prise en charge des frais du repas et des boissons (blanc, rouge, eaux minérales et café), une participation de 60.– vous est demandée, encaissée durant le voyage d'aller et nous vous remercions d'avance de prévoir la monnaie en conséquence. Titre de transport: Carte annuelle de voyage, carte journalière ou billet à demi-prix à destination « Les Brenets ». Une belle journée en perspective pour laquelle nous nous réjouissons d'avance de votre nombreuse participation.

Votre comité

■ ZPV Léman

Assemblée de printemps bien chargée

Sur les 267 membres de la section 22 sont présents. Le pv de la dernière assemblée est accepté.

■ Affaires COPE 3 et syndicales

Défiscalisation FVP: après 6 années de lutte, les CFF ont finalement trouvé le juste chemin avec la commission fédérale des impôts pour la défiscalisation définitive de la FVP pour le personnel des trains. Le 23 janvier 2014 la décision est tombée, les agents seraient exonérés avec rétroactif au 1^{er} janvier 2013.

Indemnités de CT: la circulaire 142.4 des CFF règle l'allocation pour l'occupation dans une fonction plus élevée et prévoit notamment au chiffre 3 que dans les groupes et rotations mixtes où sont également employés des chefs de train, il n'est prévu qu'une demi-allocation et c'est bien cet article qui pose problème actuellement, il est inconcevable pour nous qu'un collègue ayant droit à cette indemnité ne touche qu'une demi-allocation à cause de sa rotation ou de son dépôt. Cette allocation ne doit justement pas être liée à un dépôt ou à une rotation.

Temps partiel: une résolution

a été déposée au congrès SEV 2013, lors de la réunion des pdt SEV Ouest, notre président a encore interpellé Manuel Avalone à ce sujet et ce dernier a répondu que le SEV cherchait à régler cette question dans une annexe à la CCT 2015 que le syndicat est en train de négocier avec les CFF

Calcul du temps de travail: les CFF ont unilatéralement décidé de supprimer les deux dernières colonnes du JTT (Décompte du temps de travail) en prétextant une entente avec le syndicat VSLF. Cet accord ne concerne en rien le personnel des trains et nous ne comprenons pas pourquoi VM a décidé d'intervenir sur ce sujet alors que nous n'avons rien demandé.

Contrôle trains RE: le contrôle renforcé dans les trains RE bat son plein est semble donné satisfaction aussi bien à la clientèle qu'au personnel engagé dans ce projet pilote. Affaire à suivre.

Double accompagnement et nouveau profil du CT: un projet d'accompagnement des trains 2016 est dans les tiroirs de VM, ce projet aurait pour but de reconsidérer l'accompagnement des trains, entre au-

tre, en fonction d'un critère de nombre de voyageurs transportés à 300 par trains et à un repositionnement de la fonction de chef de train. Affaire à suivre.

Lyria: vu la non entrée en matière des CFF sur notre demande de prime internationale qui date déjà de 3 ans, nous allons remettre le métier sur l'ouvrage en réclamant une prime spécifique Lyria, il faut rappeler quand même que les initiateurs de la prime internationale était la ZPV Léman, il est donc de notre responsabilité de soutenir les collègues engagés à Lyria.

Claude nous présente également les propositions qu'il va adresser à l'assemblée des délégués ZPV 2014. Sarah Burkhalter, représentante COPE, nous informe sur le projet «Grandes lignes +» qui est en cours en Romandie, contrôle renforcé dans les RE par les agents FV et RV, ce projet est abandonné par les CFF. Les CFF aimeraient également effectuer des tests d'alcoolémie sur le personnel, nous avons déjà abordé ce sujet l'année dernière, la forme et les règles de ces contrôles imprévisibles ne sont toujours pas encore con-

nues. Nous resterons vigilants face à ça.

■ Sécurité et agressions

Une deuxième rencontre a eu lieu avec le conseiller aux états socialiste, Claude Hêche.

En date du 17 janvier 2014, notre président a rencontré Mathieu Fleury de la FRC, nous l'avons briefé et lui avons expliqué le désordre qui règne dans nos trains.

Nous allons bien sûr contrôler le listing des agressions, tenu par la ZPV centrale continue d'être alimenté et tenu à jour.

■ Agenda

19.06: sortie de la section, 16.10: assemblée d'automne, 20.11: assemblée régionale ZPV Ouest à Lausanne, 6.12: Noël des enfants à Genève.

■ Comptes

Le caissier souligne que l'exercice comptable 2013 se solde sur un résultat légèrement négatif mais rien de catastrophique. Les comptes sont acceptés à l'unanimité avec les modifications proposées par notre président. Le budget 2014 est accepté à l'unanimité sans que des questions s'y ré-

férant ne soient posées.

Une personne a émis le vœu de nous quitter, il s'agit de Sarah Burkhalter, membre COPE, qui va quitter les CFF le 31 juillet prochain et qui démissionne de ses mandats. Claude remercie Sarah pour son engagement au profit des collègues. Le poste de responsable de dépôt pour Sion est toujours vacant et personne n'est intéressé à le reprendre pour l'instant, aucun collègue de Sion n'étant présent à l'assemblée, le poste ne sera pas repourvu dans l'immédiat.

La parole est transmise à notre invitée V. Solano (Secrétaire syndicale SEV) qui nous donne des informations sur le déroulement des négociations CCT, sur le CEVA et répond volontiers et avec compétence aux questions des collègues présents.

Notre président souhaite également une heureuse retraite et bon vent aux collègues qui ont déjà fait valoir leur droit à la retraite, il s'agit des collègues Bernard Jaton, Paul Rey et Jacques Eltschinger et des futurs retraités que seront Marcel Meier et Roger Tacheron. *Le secrétaire au PV*

■ Coopérative des maisons de vacances et de ski des cheminots FSG

Bon résultat malgré une baisse des rentrées locatives

■ La 51^e assemblée des délégués a eu lieu en même temps que la 24^e AG de la FSG.

Les délégués des membres, individuels ou collectifs, les membres du contrôle de gestion et les invités se sont retrouvés le 25 mars à l'Hôtel Bern à Berne. Le président Markus Kaeser a souhaité la bienvenue à tous, en saluant particulièrement la présence des membres d'honneur Bruno Krattinger et Andreas Lüthi ainsi que des invités, Stefan Kappeler de la banque Coop et Michael Gebel de REKA. Markus Kaeser a profité de cette occasion pour revenir sur

le temps écoulé depuis la dernière assemblée générale. En 2011, on avait pour la première fois tenu assemblée des délégués et assemblée générale en même temps. Les participants ont ainsi eu l'occasion d'avoir un regard plus complet sur les activités de la FSG et ont eu la possibilité de connaître les délégués et donc leurs représentants personnellement. C'est en 2011 également que la collaboration a débuté avec le système de réservation par internet «Vacando». En raison de restructurations, ce site était repris une année plus tard par «Interhome». En 2012, FSG a cessé la collaboration avec Syndicom.

Le 9 avril 2013, 60 ans jour pour jour après la création de la FSG, la 50^e assemblée des délégués a eu lieu à Grindelwald. C'est en effet à Grindelwald qu'a été construite la première maison de vacances FSG. Le résultat annuel 2013 est réjouissant, meilleur qu'en 2012, malgré un recul des recettes des locations. Le bénéfice est de CHF 5'262.79. Le rapport de gestion 2013 et le budget 2014 ont été acceptés par les ayant-droits. Il y a de gros changements chez les responsables de sites: Daniel Freiburghaus devient responsable à Grindelwald, Heinz Schütz à Bettmeralp, Christoph et Thomas Lehmann se

mettent à disposition pour le site de Samedan.

■ Elections période 2014 - 2017

Patrick Eicher, au sein de l'administration FSG depuis 2007, reprend la présidence laissée par Markus Kaeser. Il y a quatre nouveaux membres de l'administration: Christian Hunziker remplace Jürg Schneider. Miriam Brand, responsable du personnel au SEV depuis novembre 2013, remplace Ursula Lüthi. Christoph Lehmann, responsable de team aux Ateliers Industriels CFF à Olten et Thomas Lehmann, chef-monteur au service technique RBS se partagent la responsabilité du site de Samedan. Patrick Ei-

cher remercie les sortants. Il remercie en particulier Markus Kaeser, actif à la FSG depuis 19 ans, président depuis 2008, pour son engagement. Un grand merci également à Jürg Schneider, qui a tenu la comptabilité de la FSG durant presque huit ans. Les deux ont été chaleureusement applaudis.

Et n'oubliez pas que chaque réservation est la bienvenue sur www.fsg-ferien.ch ou par téléphone à Renate Freiburghaus au 031 911 46 88. Pour info, la prochaine assemblée des délégués aura lieu le 26 mars 2015.

Miriam Brand, responsable du personnel au SEV et membre de l'adm. FSG

■ Séance de printemps du comité central VPT des 27 et 28 mars à Marly

Une journée de la « violence » va être organisée

Roger Maurer ouvre la séance, il salue les membres présents plus particulièrement notre vice-présidente Barbara Spalinger qui nous fera l'honneur d'assister à tous les débats.

Nos fidèles traducteurs Jürg Hurni et Patrick Rouvinez sont également des nôtres. Roger relève que le comité siège au complet et remercie notre président Gilbert D'allessandro qui s'est occupé de l'organisation de ces journées. Le procès-verbal du comité de l'automne dernier à Brenscino a été accepté avec une petite modification de forme demandée par notre collègue Michael Jaberg.

Le comité se réjouit du résultat de la votation FAIF du 9 février, l'engagement du personnel qui a distribué des tracts a été salué par le SEV et la VPT dont 50 % des sections ont participé à la distribution. Les membres du comité central ont été surpris d'apprendre que certaines directions n'ont pas voulu que leur personnel s'engage dans la distribution, cette votation n'était-elle pas en faveur du chemin de fer ? Paradoxe, paradoxe... La libéralisation et la mise au concours des lignes de bus

par l'OFT inquiète la VPT, cette dernière veut demander aux cantons de quelle façon pensent-ils agir. Cette libéralisation doit être une préoccupation de chaque branche.

Agressions

La carte agression dont l'origine revient au Gattu n'est pas assez utilisée, les personnes agressées ont-elles peur des retombées lors de l'envoi de cette dernière? Faut-il continuer d'émettre ces cartes? Une solution devra être trouvée lors d'une réunion entre les sous-fédérations concernées et le SEV. Les entreprises doivent agir en cas d'agression, elles ont une responsabilité vis-à-vis de leur personnel. Un soutien de la personne agressée doit être mis en place. Il est inadmissible de s'entendre dire de la part de son chef «Que lui astu dit pour qu'il t'agresse». Par une telle remarque la victime devient l'agresseur! Une journée de la «Violence» sera organisée, le déroulement de celle-ci reste à définir. Chaque agression est une agression de trop dira Peter Bernet.

Au nom de la section TPG, Vincent Legierro remercie les sections qui ont écrit une lettre de soutien dans le conflit qui oppose les employés à leur direction. La solidarité est le maître mot de la VPT.

Finances SEV

Madame Sia Lim adjointe d'Arnoldo Cambi, chef des finances SEV, s'est rendue à notre séance afin de nous donner un aperçu de la situation de l'hôtel de Brenscino., il en est ressorti que seul 2% des membres SEV profitent de passer des vacances à Brenscino. Il faut être attentif au fait que le déficit de l'hôtel est à chaque fois comblé par le SEV.

Révision LDT

Barbara Spalinger s'est exprimée sur la révision LDT. Il faut savoir que la loi est érigée par le parlement, le conseil fédéral s'appuie sur la loi pour éditer une ordonnance. Le SEV a discuté avec les employeurs et de nombreux points ont été modifiés. L'ordonnance ne correspond plus à la loi, l'OFT recommande de modifier la loi. Environ 50'000 personnes en suisse sont soumises à la LDT.

Le SEV souhaite que les entreprises qui ont des fonctions de sécurité soient également soumises à la LDT.

Recrutement VPT

Le nouveau vice-président VPT Ueli Muller nous a présenté un petit exposé sur le recrutement, en 2013 nous avons perdu 40 membres. Les nouveaux membres n'ont pas pu

compenser les démissions et les décès. Par son système de prime la VPT met tout en œuvre pour augmenter le nombre d'adhérents.

Les différentes branches ont donné un bref résumé de leurs assemblées, ces journées sont intéressantes et les thèmes abordés sont toujours très appréciés par les participants.

Lors de la séance du comité central de l'automne 2013 la commission centrale avait proposé que chaque membre du comité accompagne quelques sections, il serait le contact ou plus précisément le relais entre la section et la VPT.

La commission centrale a présenté un canevas du projet, et ce dernier a été avalisé lors de la séance de notre comité, il sera présenté à l'assemblée des délégués. L'objectif est d'augmenter la participation aux diverses actions menées par la VPT et le SEV. Un sentiment d'écoute et de confiance aurait l'avantage d'être créé par un contact téléphonique qu'aurait le membre du comité central avec la section. Il est regrettable que nous ne recevions pas régulièrement de la part du SEV des nouvelles sur l'avancement des propositions faites au congrès, comme cela avait été demandé par le président VPT.

Barbara répond que les sections peuvent demander le suivi de leur proposition. Le comité central invite les sections à user de ce droit.

Lors du comité central de cet automne il sera discuté de la manière de rendre plus attractives les journées VPT, ceci dans le but de voir de nombreux jeunes participer à celles-ci. De plus un workshop des branches sera organisé afin d'améliorer ce qui peut l'être.

«Tous aux urnes le 18 mai en faveur du salaire minimum»

Dans les divers il a été relevé l'importance de mettre un Oui dans les urnes le 18 mai concernant le salaire minimum, il n'est pas normal de devoir demander l'aide sociale pour compléter un salaire qui ne permet pas de vivre!

Avant de terminer, Gilbert dit avoir énormément de respect pour les retraités, grâce auxquels le SEV est ce qu'il est aujourd'hui. Roger Maurer remercie chacun de son active participation à ces journées, il remercie particulièrement nos traducteurs qui fournissent un travail considérable tout au long des séances. C'est ainsi qu'a pris fin le comité central de printemps dont le dynamisme est à relever.

René Tschantz

■ Court compte-rendu de la séance du comité central LPV du 15 avril 2014

A la recherche d'un caissier central

Notre président central cessera bientôt son activité au sein de la LPV puisqu'il a définitivement remis «les clés» des locs et travaille dans un bureau depuis le 1^{er} avril.

Le comité central cherche encore toujours un nouveau caissier central. Les intéressés sont invités à s'annoncer.

Le 23 avril aura lieu un «Start-up-Event» pour le nouveau groupe des moins de 30 ans. Au BLS, c'est calme pour l'instant, mais arrive bientôt le temps des négociations CCT. Le BLS veut intégrer un nouveau système salarial. Et ces derniers temps, on a bien vu que beaucoup de mécanos sont mis à l'arrêt par le médecin des chemins de fer.

Aux RhB, une première conférence pour la convention d'en-

treprise a eu lieu. Quelques points vont être renégociés.

Chez CFF Cargo, diverses rencontres ont dû être annulées par manque de points à l'ordre du jour.

Le passage de national à international ou vice-versa à mi-année, à Erstfeld et Bâle, n'est pas encore réglé. La direction du personnel des locs a déjà été rendue attentive à cela. Lors d'une séance le 8 avril, il a été affirmé que les jours de

repos prévus par année civile pour le personnel des locs sont obligatoires et ne peuvent être repoussés. L'entreprise CFF Cargo International a été rendue attentive une fois de plus que des tours qui vont à l'encontre de la LDT ou des BAR ont été planifiés. Réponse de l'entreprise: «A l'avenir, nous allons respecter les dispositions comme il faut». Que répondre à cela?

Une séance a eu lieu en février

avec la direction de CFF Infrastructure et le responsable de ressort CFF P, à propos de PU Turgi. La LPV-Info 04-14 en parle. Aux CFF, on souffre toujours d'un manque d'effectif. Les dépôts de Payerne et de Beinwil sont passés en profil d'exigences G.

Maurer Marcel, secrétaire LPV

Angle droit

Le principe de proportionnalité ...

Lorsque l'on prend des mesures, il faut appliquer le principe de proportionnalité. L'équipe de protection juridique doit constamment veiller à ce que ce soit bien le cas dans les dossiers qu'il traite.

La loi, c'est une chose. Mais il faut toujours veiller à respecter le principe de proportionnalité et avoir le sens de la mesure.

«C'est écrit ainsi, ce sera donc ainsi. Peut importe qui l'a fait, dans quelles circonstances et pourquoi.» C'est la nouvelle tendance en matière d'application de la loi. Cela bouscule non seulement nos valeurs démocratiques mais aussi notre travail de tous les jours. Le sens de la mesure et la proportionnalité devien-

nent peu à peu des principes désuets.

Quelques explications: lorsqu'on demande que le principe de proportionnalité soit respecté, il s'agit en fait de vérifier si les moyens qu'elle met en œuvre sont aptes à réaliser l'objectif visé et s'ils ne vont pas au-delà de ce qui est nécessaire pour l'atteindre.

Adapté

Etre proportionnel, c'est donc être adapté au cas jugé. Si une administration ou une autorité a le choix entre plusieurs mesures pour atteindre son objectif, elle devra choisir celle qui géné-

ra le moins de dommages auprès de la personne concernée, mais qui aura tout de même les effets escomptés. On parle alors du sens de la mesure que doivent avoir les personnes qui prennent la décision.

Lors de l'application du droit, on peut exiger que la proportionnalité soit respectée. Mais les questions juridiques liées au travail sont souvent émotionnellement fortes: on va au-delà des faits (qu'on ne connaît d'ailleurs pas forcément) lorsque l'on prend des mesures. On se base souvent sur les relations entre employés et supérieurs ou sur

d'autres aspects extérieurs aux faits eux-mêmes.

Deux poids, deux mesures

Un exemple concret: deux collaborateurs d'une centrale de logistique endommagent un container à métal avec leur chariot élévateur. Il y a des dégâts au container ainsi qu'au chariot élévateur. Le collaborateur A est un bon élément, mais qui s'exprime souvent sur l'ambiance de travail au sein de l'entreprise. Suite à cet accident, il est licencié. Le collaborateur B quant à lui fait son travail correctement et veille à bien s'entendre avec les autres. Suite

à cet accident, il reçoit un avertissement.

Dans ce cas-ci, le collaborateur A peut alors faire appel en demandant si le principe de proportionnalité a bien été respecté.

La proportionnalité est essentielle dans notre travail. C'est la première chose que nous vérifions dans les cas que nous traitons, même si elle est très difficile à expliquer et le manque de proportionnalité difficile à prouver.

L'équipe de protection juridique

Taux préférentiel + prime: la combinaison gagnante!

Peter Nardo,
responsable de
succursale d'Olten



Le compte d'épargne Plus vous permet de concrétiser plus rapidement vos objectifs. Pour en savoir davantage: www.banquecoop.ch

fair banking
banque coop

Compte d'épargne Plus
1% la première année*

* Taux préférentiel + prime sur les nouveaux versements en cas d'ouverture de compte. Vous trouverez des informations supplémentaires et les conditions à l'adresse www.banquecoop.ch. Conditions: sous réserve de modifications.

Votation sur les salaires minimums

Le cactus de la honte décerné à la chaîne de magasins Casa

Casa, une chaîne de magasins de décoration d'intérieur, verse à ses vendeuses formées des salaires inférieurs à 22 francs de l'heure. Les femmes restent particulièrement touchées par la problématique des bas salaires.

Les décomptes de salaire dont disposent les syndicats le prouvent. C'est pourquoi des syndicalistes lui ont décerné aujourd'hui le cactus de la honte. Ce cas illustre de manière édifiante la façon dont les propriétaires de l'entreprise s'enrichissent sur le dos de leur personnel et en profitent de manière éhontée. Présente en Suisse avec 31 fi-

liales, Casa appartient aux milliardaires hollando-belge Els et Albert Blokker. Tous deux ont une fortune d'environ 3 milliards de dollars (selon Forbes). Il est donc manifeste qu'ils sont tout à fait en mesure de payer des salaires décents. Or, Casa engage des vendeuses à des salaires de misère parfois largement inférieurs à 22 francs de l'heure.

Action à Steffisburg

Le 23 avril, des militants d'Unia Oberland bernois ont rendu attentif l'opinion publique aux bas salaires de Casa devant sa filiale de Steffisburg et décerné le cactus de la honte de la semaine à cette entreprise. On pouvait lire sur des panneaux : « Des proprios riches comme Crésus arnaquent

leurs employés » (traduction). Désormais, il s'agit de faire en sorte, grâce à une victoire dans les urnes le 18 mai prochain, qu'à l'avenir les moutons noirs parmi les patrons soient aussi contraints de verser des salaires décents.

Même les super héroïnes ont besoin de 4000 francs.

Les femmes sont les super héroïnes de notre société. Elles sont responsables de la famille et de la tenue du ménage, tout en assumant un travail à l'extérieur. Or même les super héroïnes se heurtent à leurs limites quand, dans un pays aussi cher que la Suisse, le salaire ne suffit pas pour joindre les deux bouts. Aujourd'hui encore, ce sont les femmes qui tiennent le

ménage et veillent à l'éducation des enfants. Beaucoup d'entre elles s'occupent encore de proches âgés ou malades. En gestionnaires avisées du budget familial, elles se soucient d'obtenir un logement correct et une bonne assurance-maladie ou accidents. Les femmes connaissent mieux que personne la cherté de la vie en Suisse et ont besoin au quotidien des forces d'une super héroïne pour tout concilier. Elles s'acquittent des tâches ménagères non rémunérées et exercent une activité rémunérée à l'extérieur. Huit femmes sur dix âgées de 15 à 64 ans travaillent en Suisse. C'est pourquoi elles doivent en

outre se procurer de coûteuses prestations externes, comme la prise en charge des enfants ou celle des proches. Par conséquent, les femmes ont besoin de salaires corrects. 4000 francs ne sont pas un luxe et même les super héroïnes en ont besoin pour vivre correctement! Bien souvent, elles travaillent dans des branches qui paient mal, comme le commerce de détail, le secteur du nettoyage ou les soins à domicile, ou encore dans certaines professions de l'industrie. En outre, les femmes continuent à gagner 20 % de moins que leurs collègues masculins pour le même travail. C'est absolument injuste.

comm.

PELLET PIOCHE: Le salaire minimum dans les stations chics des Alpes...



COURRIER DES LECTEURS

Le doigt sur la couture du pantalon!

Rundschau (émission TV de SRF1) mercredi 16 avril 2014, avec, entre autre, un reportage sur le Gripen avec dans la foulée, une interview de Monsieur le conseiller fédéral Ueli Maurer.

J'ai été stupéfait de constater l'impressionnabilité dudit magistrat! Et que dire du dérapage verbal à la télévision. A ce niveau de responsabilité politique, la com. devrait être là pour y suppléer.

Imbu, fatuité?!

Bob (R. Burkhard)

P.S.: Bob regarde souvent cette émission politique, d'autant plus que sur le plateau/invité, les « seconds couteaux » sont assez rares!

CFF Cargo répond à la pétition des mécaniciens

Un minimum de concessions

CFF Cargo a répondu à la pétition par laquelle quelque 500 mécaniciens ont demandé le maintien de la direction opérationnelle et de la répartition du personnel des locs dans toute la Suisse (cf. contact.sev n°5). La centralisation sera poursuivie, mais Cargo fait quelques concessions.

L'objectif du nouvel outil de planification CAROS est d'optimiser la planification et de limiter les changements à court terme. Les mécaniciens sont entièrement d'accord avec cela. Mais ils craignent que, avec la centralisation à Bâle, on perde les connaissances approfondies des régions et du fonctionnement des équipes, ce qui aurait des répercussions négatives sur la répartition et la satisfaction du personnel. D'où le lancement de la pétition qui a recueilli 500 paraphes en peu de temps.

CFF Cargo assure qu'à l'avenir aussi, on accordera une gran-



La connaissance du terrain est fondamentale: ici à Arth-Goldau.

de importance à l'encadrement et au soutien du personnel dans la surface. Cette tâche incombera au chef du personnel des locomotives dans chaque dépôt. Pour la planification centralisée à Olten, des spécialistes compé-

tents et expérimentés ont été engagés, quelques-uns d'entre eux ont d'ailleurs déjà travaillé en tant que répartiteurs. Pour former les équipes de la direction opérationnelle et de la répartition, on tiendra compte des compétences lin-

guistiques des collaboratrices et collaborateurs. Parmi les mécaniciens de locs, il faudra continuer à promouvoir les connaissances des langues (étrangères) afin de garantir une bonne compréhension.

De manière responsable

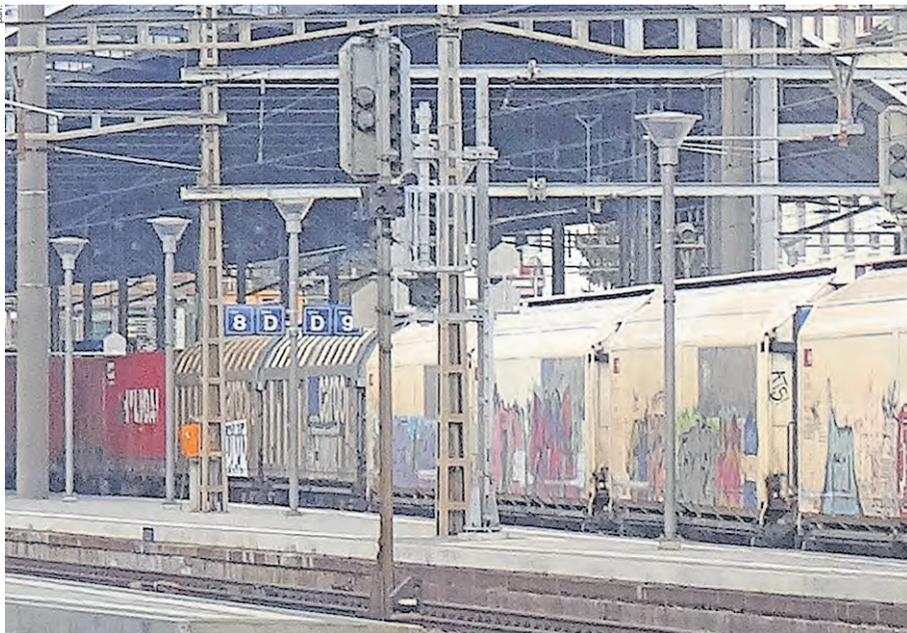
Les répartiteurs aussi devront à l'avenir encore connaître les particularités régionales. CFF Cargo assure que l'introduction de CAROS se passera de manière « responsable » et que les répercussions des nouveaux processus seront analysées avec les représentants du personnel et testées du point de vue de leur praticabilité. Ainsi, les cas qui pourraient donner lieu à des discussions seront connus suffisamment tôt.

Pas forcément à Olten

Enfin, CFF Cargo assure que les répartiteurs actuels ne seront pas contraints de transférer leur lieu de travail à Olten. Si de tels cas se présentent, des solutions individuelles devront être trouvées. « Le SEV prend CFF Cargo au mot et va accompagner l'introduction de CAROS avec attention, affirme le responsable du dossier au SEV, Philipp Hador. Si des problèmes doivent surgir, il interviendra auprès des services responsables et leur rappellera leurs promesses. »

SEV

Photomystère: Où cette photo a-t-elle été prise?



Le concours de **contact.sev**

Les photos de notre concours représentent un lieu ou un objet en rapport avec les transports publics et leur environnement.

Le ou la gagnant(e) tiré(e) au sort parmi les réponses correctes recevra

40 francs en chèques Reka.

Solution du concours paru dans *contact.sev* n° 7: La compagnie Ferrovie Luganesi.

Le sort a désigné **Michel Roy** domicilié à Châtelaine et membre de la ZPV Léman.

Il remporte les chèques Reka.

Conditions de participation:

Par carte postale

Inscrivez votre réponse, vos nom et prénom ainsi que votre adresse sur une carte postale et retournez-la nous à: SEV, Photomystère, case postale, 3000 Berne 6.

Par e-mail

Envoyez votre réponse, vos nom et prénom ainsi que votre adresse par e-mail à: mystere@sev-online.ch

Sur Internet

Rendez-vous sur notre site www.sev-online.ch, cliquez sur l'encadré Photomystère qui se trouve à droite sous l'agenda et remplissez le formulaire.

Ce concours ne donne lieu à aucune correspondance.

Dernier délai de réception des réponses: mercredi 7 mai 2014