

## CCT TL LEB

Les négociations de la CCT TL LEB sont dures, la direction de l'entreprise opposant une fin de non-recevoir à toutes les revendications du SEV.

Page 5



## Interview

Vania Alleva évoque la discrimination salariale.

Pages 6 et 7

## Chemins de fer du Jura

Le SEV a dû intervenir pour faire respecter la législation aux CJ, qui ont certes reconnu leur erreur, mais refusent de l'indemniser.

Page 20

## CFF

# Chamboulement dans les gares de triage

**A terme, il n'y aura plus que 5 gares de triage en Suisse, celles de Däniken et de Zurich Mülligen étant appelées à disparaître.**

Les employés de la manœuvre de Lausanne et Zurich Limmattal passent d'Infrastructure à Cargo. L'annonce a été faite au début du mois, mais ce secret de polichinelle circulait depuis des mois, laissant planer un climat d'incertitude. Si, sur le fond, ces changements font sens pour le SEV, ils n'en suscitent pas moins des interrogations.

D'ici le début de leur mise en œuvre, le SEV restera vigilant et soutiendra les collègues qui devraient rencontrer des problèmes.

Dossier en pages 10, 11 et 12



## Crossrail

Les mécaniciens en ont assez de la stratégie d'évitement de Crossrail qui ne répond pas aux invitations: réunis en assemblée le 5 mai, les mécaniciens ont formellement invité l'entreprise à s'asseoir autour de la table des négociations avec les syndicats SEV et UIL. Depuis plus d'un mois, ils sont confrontés à un employeur qui n'a qu'un plan: diviser pour mieux régner.

Pages 2 et 3

## Pas d'objectif de transfert

# Quel avenir pour le fret ?

Le Conseil fédéral a transmis son message au Parlement concernant la loi sur le transport marchandises, qui comprend des nouveautés essentielles. Globalement, la Confédération souhaite soutenir davantage les investissements et moins l'exploitation. Le transport ferroviaire de marchandises va être renforcé par la création d'instruments qui permettront de ne pas

toujours passer après le trafic voyageurs.

Le SEV critique le fait qu'il n'y ait pas de promotion active prévue, contrairement à ce que demandait le Parlement et qu'on ne fixe pas d'objectif de transfert.

pmo/Hes

Page 2

## ÉDITO

### Faute avérée...

Deux cas récents nous montrent à quel point il est important que quelqu'un veille à l'application des dispositions légales et des CCT. A TransN, la faute avérée, l'introduction d'un nouveau statut ne respectant pas les textes de la CCT qui vient pourtant d'être finalisée, a vite été corrigée et la direction a fait son mea culpa (contact.sev n° 8). Aux CJ, la mise en place d'un service de réserve qui ne respecte pas la loi sur la durée du travail a engendré plus ou moins les mêmes conséquences (page 20 de ce numéro).

Une direction d'entreprise qui émet des directives contraires à la loi, c'est grave. Les erreurs commises, que ce soit par manque de compétences ou volontairement, doivent être signalées et corrigées. Continuellement informés par la base attentive, les professionnels du syndicat, ayant acquis les connaissances juridiques nécessaires et l'expérience dans le domaine, veillent au grain.

Heureusement. Certains souhaiteraient que ce soient les commissions du personnel qui contrôlent l'application des CCT. Or, les professionnels du syndicat sont là pour ça. Ces réajustements continus sont pour ainsi dire « normaux ». C'est le jeu. Mais que ceux qui se trompent admettent leur erreur et réparent les dégâts occasionnés (dans le cas des CJ, modifient rétroactivement les indemnités perçues). C'est le moins que l'on puisse demander.

Barbara Spalinger, vice-présidente SEV

## EN VITESSE

Carte agressions:  
suppression

■ Il y a une année, la carte agressions avait été présentée aux lecteurs de *contact.sev*. Avec cette carte, les membres pouvaient informer le SEV, lorsqu'ils avaient subi une agression. La carte n'ayant été que peu utilisée, elle ne sera plus éditée. Cela ne signifie bien sûr pas qu'il n'y a plus



d'agressions, mais cela veut plutôt dire que les membres choisissent d'autres moyens pour informer leur employeur et le SEV.

On peut relever qu'entre-temps, de nombreuses entreprises ont pris le problème des agressions au sérieux et ont mis en place un encadrement professionnel pour les collègues concernés.

Le SEV cesse la production de la carte agressions mais ne cesse pas pour autant son implication dans la lutte contre les agressions. Il continuera à s'engager par d'autres moyens.

Un grand merci à ceux qui ont utilisé la carte durant cette action de lutte.

pmo/Hes

Les mécaniciens appellent l'entreprise à les rencontrer

## « Que Crossrail prenne plac

**Les mécaniciens en ont assez de la stratégie d'évitement de Crossrail qui ne répond pas aux invitations: réunis en assemblée le 5 mai, les mécaniciens ont formellement invité l'entreprise à s'asseoir autour de la table des négociations avec les syndicats SEV et UIL.**



Les représentants du SEV et de UIL face à l'assemblée.

La tension est palpable et attendre devient de plus en plus pénible pour ceux qui, comme chaque mécanicien, vivent de l'intérieur cette situation pleine d'incertitude et d'inconnues. Telle est la situation des employés de Crossrail censés être transférés de Domodossola à Brigue. Un transfert empreint de dumping salarial – si l'on tient compte des salaires d'usage en Suisse – et d'absence de protection contre le licenciement.

## « Diviser pour mieux régner »

La tactique de l'entreprise est claire: refuser de s'asseoir autour d'une table avec les syndicats en vue de négociations en bonne et due forme, faire traîner les choses pour que se

fissure la solidarité des mécaniciens, proposer des contrats individuels qui ne sont rien d'autre que le meilleur moyen – pour l'entreprise – de contrôler chaque employé en le tenant à l'écart du groupe. Crossrail adopte la stratégie « diviser pour mieux régner », pour que le collectif ne soit pas en état de se battre pour un objectif commun, par exemple une convention collective de travail. Et surtout, l'entreprise veut faire croire aux employés que l'ennemi c'est le syndicat et pas elle qui les nourrit.

Quelles que soient les conditions et peu importe si c'est en bafouant les lois et les règles de la branche. Et peu importe si elle crée de la discrimination. Ce qui compte pour elle, c'est conquérir des marchés, sans entraves. Mais les syndicats veillent au grain. **Angelo Cotroneo** (UIL Transports), **Pancrazio Raimondo** (UIL Frontaliers), **Angelo Stroppini** (SEV) et **Barbara Spalinger** (SEV) ont expliqué les enjeux en long et en large, mettant en évidence l'attitude profondément anti-syndicale de Crossrail. Face à

un personnel visiblement à fleur de peau, les collègues du syndicat UIL ont rappelé qu'ils n'étaient pas foncièrement opposés à un transfert de l'activité de Domodossola à Brigue, « mais qu'ils étaient opposés à un transfert sans protections, comme le propose le CEO de Crossrail Jeroen Le Jeune ». Un directeur général qui refuse de rencontrer les syndicats, tout en préférant parler avec le personnel pendant des « happy hours », faisant croire qu'un contact individuel ouvre les portes de l'Eldorado suisse.

## Loi sur le transport de marchandises

## Signal erroné à Cargo

**Le Conseil fédéral a transmis fin avril le message relatif à la révision totale de la loi sur le transport de marchandise au Parlement.**

A l'issue de la consultation, le gouvernement a confirmé les principales propositions qu'il avait soumises aux milieux intéressés: le fret ferroviaire devra en principe couvrir ses coûts, et les CFF seront déliés de l'obligation légale d'ex-

ploiter le trafic marchandises à titre de tâche essentielle, entre autres. Le Conseil fédéral n'entend pas fixer d'objectif de transfert pour le trafic intérieur et le trafic d'importation et d'exportation, contrairement à ce qui a été fait pour le transport de marchandises à travers les Alpes.

Par le biais de la motion « Avenir du transport ferroviaire de marchandises sur tout le territoire », le Parlement avait chargé le Conseil fédéral de lui soumettre une stratégie glo-

bale visant à encourager le trafic ferroviaire intérieur, d'importation et d'exportation. Le texte mis en consultation l'an dernier par le Conseil fédéral, s'il a été diversement accueilli par les partis, a toutefois reçu le soutien des cantons, des secteurs de la logistique et du transport de marchandises, concernés au premier chef, ainsi que de nombreux autres acteurs.

comm/Hes

## COMMENTAIRE

## Une chance ratée

Le SEV continue à critiquer la Loi fédérale sur le transport des marchandises, mais il est le seul.

A vrai dire, le projet de loi du Conseil fédéral correspond à une demande déposée par le Parlement. Il s'en écarte toutefois sur un point important: il ne veut rien savoir d'une promotion active du trafic marchandises par rail à l'intérieur de la Suisse et ne formule dès lors aucun objectif de report modal. Le SEV déclare que cette attitude reste une erreur et il ne comprend pas

non plus le consentement de la branche du transport ferroviaire. Le mandat de produire le trafic marchandises par rail en couvrant les coûts représente un coup fatal pour cette branche. Le SEV prend connaissance des aspects positifs du message, comme l'établissement de plans d'utilisation du réseau, une certaine amélioration de l'attribution des sillons et le maintien des règles encadrant actuellement le transport routier de marchandises (notamment l'interdiction de circuler le dimanche et la nuit).

sev

# e autour de la table »

## Il y a des règles à respecter dans l'Eldorado suisse

Dans l'Eldorado, ou prétendu tel, il n'y a pas seulement des règles bien définies à respecter, mais aussi une législation qui ne protège guère les employés du licenciement s'ils ne sont pas soumis à une CCT. « En Suisse, même en cas de licenciement abusif – a tenté d'expliquer Barbara Spalinger, juriste et vice-présidente du SEV – on obtient au maximum une indemnisation, pas le droit de réintégrer son poste de travail. » Un principe, celui des protections, sur lequel ont aussi insisté Angelo Cotroneo et Pancrazio Raimondo: « Nous sommes là pour protéger vos droits. Et pour vous rendre attentifs aux moyens de pression que l'entreprise utilise pour vous mettre dos au mur, comme celui de vous refuser de vous former si vous ne signez pas de contrat individuel. Ce sont des menaces inacceptables! »

« N'oubliez pas, tonne Angelo Cotroneo, que vos ennemis ce ne sont pas les syndicats: votre adversaire c'est une entreprise qui, pour faire des économies et se défaire des protections prévues par la législation italienne, veut s'im-

planter en Suisse où il n'y a qu'un seul mécanicien sur les trains. Et elle veut s'y implanter en faisant du dumping. »

### Sans scrupules

Mais qu'importe? Pour un mécanicien italien, 3500 fr., 3700 fr. ou 4000 fr, c'est une jolie somme. Qu'importe si en Suisse les salaires usuels sont plus élevés et que le dumping de Crossrail menace les conditions de travail et la profession des mécaniciens suisses? Le jeu sans scrupules de Lejeune est bien trop évident. Il n'y a même pas besoin de le démasquer. « Mais nous, les syndicats, ne sommes pas d'accord avec ce jeu dangereux où seuls les employés y sont perdants, a martelé Angelo Stroppini. Nous avons déjà tiré les leçons de la libéralisation. » Les syndicats repèrent de loin les poussées néolibérales qui peuvent malmenier les travailleurs pris individuellement. « Ne voyez-vous pas le plan de Le Jeune? C'est celui du chaos: des salaires différents pour chacun, ajoute Stroppini, dépendant de critères très personnels, comme la sympathie ou la docilité. Pouvez-vous m'expliquer pour quelle raison l'indemnité de

travail du dimanche pour les mécaniciens est de 80 fr. pour les mécaniciens suisses et 35 fr. pour les Italiens? Est-ce que vous valez moins? C'est pour cette raison qu'il est important de se battre ensemble contre le dumping salarial, de chaque côté de la frontière. Monter les travailleurs les uns contre les autres, c'est bien l'objectif d'un employeur comme Crossrail. Si on lui laisse le champ libre, il aura gagné. »

Et l'Eldorado tant convoité risque de se transformer dans le meilleur des cas en mirage et dans le pire en rêve à l'amertume prononcée. L'assemblée a confié aux syndicats le mandat de demander à Lejeune de s'asseoir à la table des négociations.

Entre-temps, le CEO de Crossrail a proposé des salaires plus élevés – néanmoins bien en dessous des usages en Suisse. Quant à l'Office fédéral des transports, il attend toujours la documentation complète sur le projet de transfert de Domodossola à Brigue. Une attente qui ne permet pas à l'entreprise de briller, elle qui se montre sans scrupules, tout en étant incapable de se confronter aux syndicats.

Françoise Gehring/vbo

## NLFA – Gothard

# Veillons aux conditions de travail

**159 collègues de la région Sud ont demandé via une pétition que les conditions de travail au tunnel du Gothard et à celui du Ceneri soient améliorées.**

Une délégation composée notamment de Christian Suter, président central BAU et Urs Huber, secrétaire syndical SEV et responsable du team Infrastructure, a remis la pétition au responsable de la maintenance à l'Infrastructure, Chris-



toph Störi, à Arth-Goldau. Exiger des collaborateurs qu'ils sachent travailler dans les tunnels tout en évoquant la suppression de l'indemnité spécifique, ceci juste avant l'ouverture du plus grand

tunnel du monde, est complètement erroné. Les collègues s'inquiètent également de savoir s'il est possible de recruter avec des conditions pareilles.

Urs Huber/Hes

## CARNET DE BORD

### Du patron au manager

L'image est très forte: un homme en costume trois pièces, debout dans un champ, parle à d'autres, nombreux, en blouses blanches. La scène est tirée d'un film, une série avant l'heure, « Heimat ». Ce très long film raconte la vie dans un petit village allemand, de la fin de la Première Guerre mondiale jusqu'aux années 90. La scène dans le pré se situe dans les années 80. Le bruit court que l'entreprise d'optique qui fait vivre le village pourrait être rachetée. Le patron, après avoir demandé conseil un peu partout, réunit son personnel sur le pré qui jouxte la fabrique et leur parle. Il dit que l'entreprise va bien, qu'il ne va pas vendre, que si une entreprise internationale achetait, ce ne serait que pour utiliser le nom, avant de fermer l'usine. Et de conclure, « notre force, c'est notre indépendance. Et la qualité ». Là-dessus, il passe la parole à son ingénieur chef (qui est encore un inventeur en chef!) pour qu'il décrive le nouvel appareil qu'il a imaginé.

Imaginons la même situation aujourd'hui: les employés apprennent par le biais de l'intranet, voire des journaux du matin, que leur entreprise a été cédée à une plus grande, la direction ne signera pas ce communiqué de son nom, mais d'un sigle ou d'un poste de l'organigramme. Que l'entreprise aille bien ou mal ne sera pas le propos, par contre la maximisation de bénéfices, la rationalisation des coûts, l'augmentation de la productivité seront les raisons invoquées. Les rumeurs..., les rumeurs continueront bon train, nourries plus encore par ces raisons invoquées.

Cette comparaison vise à montrer combien le rôle d'un patron, aujourd'hui qualifié de manager, a changé. Dans le dictionnaire Larousse, le patron est celui qui dirige par rapport aux salariés ou aux clients, alors que le manager est celui qui dispose des techniques de direction, gestion et organisation de l'entreprise.

Pour le patron vieille école de « Heimat », sa position exige qu'il assume sa responsabilité et permette à ses employés d'assumer la leur. Il dit: « Je dirige cette entreprise, mais c'est ensemble que nous la faisons fonctionner, pour cela je vous dois la vérité de ce qui se passe et la transparence sur mes décisions. » Il permet également, par cette manière frontale, de couper court aux rumeurs. Finalement il prend la communication à son compte, y mettant ses mots, son corps, ses émotions et son désir de faire.

A l'opposé, le manager ne se met pas corps et âme dans son emploi, il met en place un clivage, une séparation radicale entre les décisions prises dans son travail et les réserves qu'il peut avoir sur le même sujet dans sa vie personnelle. Ce clivage permet à un homme ou une femme, parfaitement sensible par ailleurs, d'être parfaitement froid dans sa vie professionnelle. Autrement dit, pour manager, il faut que les sentiments et les émotions restent soigneusement au second plan, ce qui se traduit par des termes parfaitement calibrés pour communiquer et des arguments basés sur l'économie et la science que l'on ne saurait mettre en doute. Il n'est dès lors pas question d'annoncer de mauvaises nouvelles face à une assemblée du personnel, mais d'entériner une décision prise par les actionnaires.

La cerise sur le gâteau, c'est que cette distance avec la responsabilité semble être proportionnelle aux rémunérations des managers...

Valérie Solano

## Expositions nationales et transports des personnes

L'Expo est à nouveau très présente à Lausanne en ce printemps 2014. Pour son 50e anniversaire, cette mémorable manifestation nationale a droit à une célébration en bonne et multiple forme: expositions, colloques, films, discours et verrées, rien n'y manque. Celles et ceux qui n'ont pas vécu L'expo 64 découvrent une réalisation qui aura marqué l'histoire suisse, témoignant à la fois d'une extraordinaire ouverture au futur et d'une interrogation sur la signification et les effets des développements économiques et techniques alors en plein essor. De fait, le débat sur la croissance et sa finalité s'est ouvert dans les années soixante, avec l'avènement de la société de consommation massive, particulièrement ravageuse pour l'environnement. Entre le Gulliver enquêteur, la machine à Tinguely et les films d'Henry Brandt, un aspect de L'Expo 64 demeure ancré dans la mémoire des visiteurs et retient l'attention des plus jeunes générations: les transports. Pour rejoindre Lausanne depuis le reste du pays, le train ne s'imposait plus en exclusivité comme en 1939, lors de la précédente «Landi». Certes, les CFF ont bien fait les choses. Ils ont multiplié les trains spéciaux, à raison de 8 à 24 compositions par jour, qui desservaient la gare construite spécialement pour L'Expo, juste en haut de «La voie suisse» conduisant en douceur les piétons vers le bord du lac où se tenaient les pavillons et les tentes. La régie ferroviaire avait parfaitement organisé ce «festival des transports publics» que représente en Suisse toute grande manifestation populaire. Mais, pour la première fois, l'autoroute faisait



concurrence au rail, sur les 60 km séparant Genève de Lausanne. La motorisation privée, qui entamait alors une progression à peine ralentie ces dernières années, faisait encore l'objet de messages impensables à l'heure actuelle, incitant les visiteurs à prendre leur voiture pour venir à L'Expo - dont les parkings pour 20 000 véhicules n'étaient souvent pas saturés...

Sur le site même, les moyens de transports s'exposaient parmi les machines mais surtout passaient à la démonstration pratique, ludique et utile à la fois: un télécabine, des gros bateaux et leur port spécial, le monorail permettant une visite surplombante, sans oublier le fameux mésoscaphe qui faisait plusieurs plongées par jour. Dans un tout autre registre, celui d'une exposition nationale éclatée en quatre sites distincts dans la région des Trois lacs, Expo.02 a aussi fait la fête à la mobilité, sous toutes ses formes. Entre Yverdon, Neuchâtel, Morat et Bienne, on pouvait se déplacer par train bien sûr, mais aussi par bateau (dont les catamarans IRIS) et, plutôt déconseillé, en voiture. Des itinéraires balisés étaient réservés aux «bikes» et «skaters» ainsi qu'aux randonneurs. Et, sur chacun des Arteplages, la mobilité douce, les véhicules électriques et la marche à pied étaient de mise. Comme 38 ans plus tôt, l'expérimentation en matière de transports avait sa place à Expo.02; tous les usagers ont aimé le bateau solaire qui permettait de rejoindre «le cube» amarré au large de Morat.

La comparaison des moyens de transport collectifs et individuels proposés et utilisés lors des deux dernières expositions nationales permet de mesurer l'évolution des esprits et surtout des pra-

tiques. En moins de quarante ans, le besoin et le plaisir de se déplacer, mais aussi les possibilités de le faire ont augmenté dans des proportions inattendues. On parcourt de plus en plus de kilomètres tous les jours pour les études ou le travail, on bouge de plus en plus souvent pour les achats et les loisirs, on vole de plus en plus loin pour de brefs congés, pour les vacances ou pour des déplacements professionnels.

Face à cette explosion des kilomètres parcourus, toutes motivations confondues, les questions déjà posées par Gulliver et par Henry Brandt il y a cinquante ans attendent toujours une réponse. Pourquoi tant d'agitation? Pour quel bénéfice réel? Au prix de quels coûts sociaux et environnementaux? Parfaitement fondées, ces interrogations mettent en évidence une double confusion. D'abord entre mobilité individuelle et autonomie, comme si le sentiment de liberté procuré par les déplacements en voiture en éliminaient les contraintes et désagréments. Ensuite, entre mobilité et accessibilité. Or, à l'ère d'internet, des achats en ligne et du télétravail, l'accès peut se faire à distance. Malgré cette facilité nouvelle, les usagers des transports collectifs et individuels revendiquent le droit d'arriver le plus près possible de leur but, quitte à augmenter le temps de déplacement pour accroître la possibilité d'accès. D'où par exemple l'exigence d'arrêts de bus ou de gares de proximité et, à l'inverse, la résistance aux péages urbains qui pénalisent la circulation des voitures au centre des villes. Faudra-t-il attendre l'exposition nationale prévue en 2027 dans la Suisse orientale pour que soit enfin établie la nécessaire distinction entre les libertés de bouger et d'arriver, entre les notions de mobilité et d'accessibilité?

Yvette Jaggi

### ■ Morges, Bière, Cossonay

## Les négociations CCT débutent le 21 mai

C'est une section pleine de vitalité qui s'est réunie le 6 mai dernier à l'ancienne poste de Tolochenaz. Et pour l'occasion, son président, Stéphane Chevalier, a reçu une prime du président central VPT, Gilbert D'Alessandro pour le recrutement réussi de 2013: 10 nouveaux membres pour une section qui en compte 79, dont 67 actifs. «Et la volonté est là pour poursuivre sur cette voie

dans la branche bus, où il y a un fort potentiel. Dans le rail aussi, mais le taux de syndicalisation y est déjà bon. La marge de manœuvre y est donc plus petite», remarque Gilbert D'Alessandro. Cette hausse des membres vient donc offrir davantage de poids à la section alors que les négociations CCT vont débuter le 21 mai prochain. L'assemblée a pris une nou-

velle fois connaissance du catalogue de revendications qui demandent notamment une classe finale supplémentaire pour tous, mais aussi l'inclusion de l'indemnité de résidence dans le salaire, histoire d'en faire un acquis. Sur le plan salarial, les membres SEV souhaitent notamment que les négociations salariales prévues chaque automne tiennent compte de l'IPC (Indice des prix à la con-

sommation), mais aussi de l'IPAM (indice des primes d'assurance-maladie). Les améliorations des conditions salariales ne sont pas seules dans le «panier»: des indemnités pour le travail de nuit et du dimanche doivent permettre de les reconnaître à leur juste valeur. Côté temps de travail, la semaine à 5 jours pour les bus et un tableau de service annuel pour le rail constituent les principales

nouveautés. Signalons encore la demande d'un congé paternité de 10 jours et l'introduction d'un article concernant les services de piquet pour le technique. Hors contexte CCT, l'assemblée a évoqué l'arrivée du nouveau directeur des MBC, l'ancien vice-président du SEV François Gatabin, dont elle espère une écoute attentive.

Vivian Bologna

CCT TL LEB

# Mobilisation contre les miettes et les « niet » de la direction

**La colère gronde au sein des sections TL et LEB. Le sentiment de ne pas être reconnus et de ne pas être entendus a débouché sur un appel à se rassembler pour défendre de meilleures conditions de travail.**

Alors que les négociations pour une CCT TL LEB en sont à leurs balbutiements, la conférence CCT qui s'est réunie le 5 mai à la Maison du Peuple a décidé de lancer un appel au rassemblement le 8 septembre prochain, à Lausanne et à Echallens. En cause: la discrétion de la direction quant à ses intentions réelles et ses «niet» catégoriques à toutes les propositions du SEV (voir la prose des TL ci-dessous). «On demande 200 fr. pour tous et c'est non d'entrée de jeu. Pire: on nous dit que lorsqu'on achète une voiture, on peut choisir la couleur ou les accessoires, mais pas le moteur. Pour nous, le moteur, c'est le salaire! Nous, on veut dessiner la voiture ensemble, avec la direction», a imaginé le secrétaire syndical Christian Fankhauser, devant la soixantaine de membres SEV des TL et du LEB.

La question des salaires est l'un des enjeux principaux des négociations. La direction procède avec le soutien des cadres de proximité à une cartographie des métiers et les choses sérieuses débiteront certainement au début de l'été. «Pour l'heure, on ne connaît pas grand-chose des intentions de la direction. On sait qu'elle aimerait fixer un salaire minimum et un maximum. Mais c'est insuffisant. On peut laisser miroiter un maximum très intéressant, tout en le rendant inatteignable avec des contraintes. Ce qui nous intéresse vraiment, c'est le chemin pour parvenir



Didier Morel, Christian Fankhauser et Carmelo Scuderi (de gauche à droite) ont fait le point sur les négociations CCT avec une soixantaine d'employés.

du minimum au maximum: le nombre d'années, les critères, etc.», a précisé Christian Fankhauser, qui a également vertement critiqué les éventuelles parts liées au mérite. Dans la salle, des voix se sont élevées pour critiquer ce système de primes qui ne sont pas des acquis à long terme.

Ces questions financières ont une importance fondamentale pour les collègues du LEB qui ont actuellement une indemnité de participation à l'assurance-maladie et de résidence qui n'existent pas aux TL. «A la fin du mois, les collègues du LEB ne doivent pas perdre de l'argent avec la nouvelle CCT!»

## Niet à l'harmonisation du temps de travail

«Nous voulons 40 heures pour tous. Actuellement le personnel hors conduite travaille 40h25 et le personnel LEB 41 h. Nous voulons une harmonisation des vacances et nous voulons 63 jours de repos. Toutes les entreprises vaudoises de transports publics ont accordé un jour supplé-

mentaire de repos, seuls les tl maintiennent 62 jours. Mais, sur ce thème aussi, la direction oppose une fin de non-recevoir!», a tonné Christian Fankhauser.

## Mobilisation nécessaire!

Autre objet de discorde, les attributions des tours de service

et la situation des conducteurs hors ATT. «Actuellement, il faut travailler 4 à 5 ans hors ATT, pour des salaires de misère. Ce n'est pas attractif!», a relevé un conducteur. Un questionnaire tripartite est en phase de finalisation et devrait être prochainement distribué aux conducteurs.

Une chose est sûre, la grogne est bien présente: «Je refuse de travailler pour une boîte qui ne me valorise pas.» Le manque d'écoute de la direction aux demandes du SEV vient nourrir un mécontentement déjà latent. «Pour que la direction lâche du lest, une mobilisation est nécessaire», a martelé Christian Fankhauser. Lui emboitant le pas, un conducteur a témoigné de la dégradation perpétuelle des conditions de travail: «On risque pourtant d'aller vers une péjoration, vers des conditions horribles. A nous d'aller chercher les collègues pour qu'ils se mobilisent. S'ils veulent nourrir leur famille, ils doivent se bouger...»

Et pour appuyer la délégation syndicale lors des négociations, rendez-vous à d'ores et déjà été fixé au 8 septembre, entre deux séances de négociations. Un rassemblement à Lausanne et à Echallens pour que la mobilisation puisse être la plus importante possible. Pour envoyer un message clair...

Vivian Bologna

## COMMENTAIRE

**Un fossé. Le mot n'est sans doute pas trop fort pour illustrer la distance qui sépare les employés des tl et du LEB de leur direction. Réunis en assemblée le 5 mai dernier, les membres du SEV ont clairement manifesté leurs frustrations, mais aussi leur détermination face à des dirigeants qui ne vivent manifestement pas la même réalité. La prose de la direction envoyée au personnel le 5 mai dernier laisse pourtant penser – c'est évidemment le but – que les positions sont plus proches qu'il n'y paraît. «La direction des tl se réjouit du dialogue qui s'ouvre avec le syndicat.» «Les négociations en cours permettront de mettre en place des systèmes de management porteurs d'amélioration et d'évolution. Elles doivent aussi viser le renforcement de la**

**compétitivité des tl sur le marché de l'emploi. L'entreprise doit se positionner en tant qu'employeur attractif (...). Dans ce cadre, la CCT est un outil essentiel pour l'épanouissement des collaboratrices et collaborateurs actuels mais également pour attirer les futurs talents, dont les tl auront besoin à l'avenir.» Des employés au centre des préoccupations, une entreprise attractive... A n'en pas douter, le personnel a dû apprécier ce message à sa juste valeur, verser une petite larme devant tant de considération et de respect. Ne reste qu'à attendre que ces belles paroles deviennent réalité, pour combler un tant soit peu ce fossé que même les aveugles ne peuvent ignorer.**

Pour Vania Alleva, les salaires minimaux sont nécessaires pour lutter contre la discrimination salariale



## « Des salaires minimaux contre la discrimination »

*La coprésidente d'Unia et de l'USS évoque deux études, l'une de l'OFS, l'autre de l'USS. De quoi militer encore plus énergiquement en faveur des salaires minimaux, nécessaires pour l'égalité salariale.*

■ **contact.sev:** Vania Alleva, l'Office fédéral de la statistique (OFS) a présenté le 28 avril son enquête sur la structure des salaires et l'Union syndicale suisse (USS) son étude sur l'égalité salariale entre les sexes un jour plus tard. Quels étaient les enjeux de ces deux études?

L'Office fédéral de la statistique a publié des chiffres très importants. Ils prouvent « officiellement » que l'écart s'agrandit entre les hauts et les bas salaires: les hauts salaires ont massivement augmenté alors que les bas revenus semblent avoir encore baissé. Malgré la crise écono-

mique et les divers scandales liés aux revenus abusifs, cet écart continue de s'élargir: ces données sont effrayantes et choquantes à la fois. Les chiffres qui concernent les femmes sont aussi décevants: leur part a augmenté dans tous les domaines concernés par les bas salaires et la différence salariale entre les genres s'est accentuée après une légère diminution ces dernières années. Cela nous montre combien l'initiative sur les salaires minimums est importante et nécessaire. Par un oui à l'initiative, nous pouvons donner un signal pour plus de justice au niveau des salaires et contre une progression de l'écart entre le haut et le bas. C'est aussi un moyen important et le plus efficace à court terme pour supprimer les inégalités salariales.

### ■ Et l'étude de l'USS?

Elle se préoccupe avant tout des différences salariales entre femmes et hommes en raison du sexe uniquement, elle se concentre donc sur la discrimination salariale, mais elle montre aussi comment on peut contrer cette discrimination salariale. Il en ressort clairement que les différences salariales sont toujours trop importantes et que les métiers de femmes sont sous-payés. Nous savons que parmi les personnes qui sont payées moins de 4000 francs il y a 70% de femmes. A cause de la discrimination

salariale, les femmes perdent 7,7 milliards par année. Rien qu'avec l'initiative sur les salaires minimums, cette inégalité pourrait être réduite d'un milliard. L'initiative sur les salaires minimums est donc un instrument important pour permettre de réduire les inégalités.

Un autre instrument important, ce sont les conventions collectives de travail (CCT). Notre initiative sur les salaires minimums encourage aussi la conclusion de CCT. Là où une CCT offre sa protection, les différences salariales entre hommes et femmes sont moins grandes. Ceci est le cas par exemple dans la restauration, une branche avec des salaires bas mais disposant d'une CCT étendue sur toute la Suisse. A l'opposé, il y a le commerce de détail pour lequel nous n'avons pas de CCT étendue sur toute la Suisse et où de grandes différences salariales existent.

Mis à part cela, d'autres mesures obligatoires sont nécessaires pour que l'égalité des salaires soit appliquée. Nous savons qu'aussi longtemps que les entreprises seront libres de décider de quelle manière elles veulent appliquer l'égalité des salaires, nous n'arriverons pas au but escompté. A l'USS, nous allons continuer à discuter de mesures légales obligatoires pour l'application de l'égalité des salaires.

### ■ Tu dis que les salaires minimums contribuent à diminuer la discrimination salariale. D'où vient donc cet effet?

Dans les CCT avec des salaires minimums, en général non seulement le salaire le plus bas est défini mais aussi le salaire minimum pour le personnel avec CFC, pour le personnel avec des années d'expérience professionnelle, etc. Les limites salariales inférieures sont donc fixées pour diverses catégories et cela s'avère utile: ce sont des limites contraignantes, certes indépendantes du sexe des personnes concernées, mais ces personnes les connaissent cependant et savent à combien elles ont droit et dans quel cadre leur salaire doit évoluer.

### ■ Est-ce qu'il n'y aurait pas un danger que peu après l'introduction du salaire minimum, l'ancienne structure salariale se remette en place et que les hommes aient de nouveau les salaires les plus hauts et que les femmes en soient pour leurs frais?

Encore une fois: ce sont avant tout les femmes qui reçoivent des bas salaires et c'est pourquoi notre initiative a ici un effet non négligeable. Elle apporte rapidement une augmentation des bas salaires et donc aussi des salaires des femmes. Les professions qui occupent une majorité de femmes sont

en général mal payées. S'ajoute à cela le fait qu'il s'agit de branches où la couverture par des CCT est très faible et où les employeurs ont tendance à s'opposer catégoriquement aux conventions collectives. L'initiative veut que les CCT soient encouragées. Cela amène une couverture pour d'autres catégories salariales en ce qui concerne les salaires minimums. Dans les branches où des salaires minimums ont été introduits, la CCT a eu un effet positif sur tout l'appareil salarial et les discriminations ont été supprimées. A la Coop et à la Migros, grâce aux campagnes menées par les syndicats, les salaires ont pu augmenter de presque 1000 francs par mois en l'espace de 10 ans. Cela a eu un impact surtout sur le personnel féminin, car dans les basses catégories les postes sont en général occupés par des femmes. Les chiffres de l'OFS montrent que la discrimination salariale a, dans l'ensemble, augmenté d'un demi pour cent mais dans le commerce de détail, elle a diminué d'un demi pour cent. Cette discrimination est toujours trop importante et elle doit être réduite. Les chiffres montrent que notre travail dans le cadre de la campagne sur les salaires minimums et la pression syndicale pour supprimer la discrimination salariale ne sont pas sans effet.

## BIO

**Vania Alleva** (44 ans) a grandi à Zurich; elle est issue d'une famille d'immigrés italiens. Elle a accompli des études d'histoire de l'art à Rome qui ont abouti à un doctorat ès lettres. Plus tard, elle a effectué un postdoctorat en communication interculturelle. Vania Alleva a travaillé en tant que journaliste et enseignante au gymnase, et depuis 1997 au syndicat SIB. Aujourd'hui elle est coprésidente du syndicat Unia et vice-présidente de l'Union syndicale suisse. Elle est mariée, au bénéfice de la double nationalité italo-suisse et elle vit aujourd'hui à Berne.



Vania Alleva était oratrice à Zug lors des festivités du 1<sup>er</sup> Mai.

■ **Dans les transports publics, les grandes entreprises ont toutes conclu des CCT. Pour cette raison, son personnel ne devrait pas être aussi exposé au problème de la discrimination salariale que dans d'autres branches. Néanmoins, les chiffres de l'OFS concernant les transports publics montrent-ils aussi une discrimination salariale?**

Avant de pouvoir faire à ce propos des déclarations fiables, il faudrait que les chiffres soient évalués spécifiquement pour chaque branche. Mais de manière générale, nous avons constaté que là où il n'y a pas de CCT, la probabilité de trouver une discrimination salariale est sensiblement plus élevée. Dans une entreprise comme les CFF avec une bonne CCT et une échelle des salaires détaillée, les différences salariales entre hommes et femmes sont beaucoup plus rares. C'est un bon exemple pour montrer la force d'une CCT. C'est pourquoi tous les

travailleurs des transports publics devraient s'engager pour les salaires minimums, puisque c'est un bon moyen de combattre les différences encore existantes et aussi de protéger les standards fixés dans les CCT.

■ **Le danger de devoir travailler pour un salaire modeste est naturellement plus grand dans les domaines «mal payés» mais cela dépend aussi de divers facteurs comme l'expérience professionnelle, la formation continue ou le taux d'activité. Est-ce que les femmes ne se font pas elles-mêmes obstacle lorsqu'il s'agit de grimper les échelons des salaires ou de la carrière? Un salaire minimum ne changerait pas grand chose vu sous cet angle.**

Ce n'est pas la faute des femmes s'il y a discrimination salariale. Si le directeur de l'Union patronale Roland Müller met la faute sur «l'essence

intrinsèque des femmes», c'est scandaleux et cela montre sa manière de respecter la loi puisque l'égalité des salaires est inscrite dans la Constitution! Mais cela montre aussi quelle belle image il a des femmes. Dans les faits, le personnel à temps partiel est sous-estimé et beaucoup d'entreprises ne se préoccupent pas d'encourager les femmes. C'est pourquoi l'initiative sur les salaires minimums à elle seule ne suffit pas, il faut aussi d'autres mesures revendiquées depuis longtemps par les syndicats, comme des offres d'encadrement extérieures à la famille, pas seulement pour les enfants mais aussi pour les personnes âgées. Car pour ce genre d'encadrement, les femmes réalisent une grande part de travail non rémunéré. L'argumentation du directeur de l'Union patronale est absolument fautive car les chiffres démontrent que la discrimination salariale a lieu à tous les niveaux et qu'elle est même plus grande pour les

femmes occupant des positions dirigeantes. Prétendre que les femmes font moins d'efforts et qu'elles ont moins d'ambition est erroné si l'on considère les faits.

■ **Une dernière question: la votation sur l'initiative sur les salaires minimums a lieu le week-end prochain. Quelles en seront les répercussions?**

Tout d'abord: il est important et décisif de glisser un oui dans l'urne afin de donner un signal clair contre les bas salaires et d'obtenir plus de justice en matière de rémunération. Ceci aura des répercussions positives pour les secteurs qui disposent déjà d'une CCT. Nous constatons déjà maintenant les bienfaits de l'initiative sur les salaires minimums. La campagne a déjà provoqué dans beaucoup de secteurs l'introduction de salaires minimums ou une hausse des salaires.

On peut citer par exemple la CCT des remontées méca-

niques, un pas important même si la convention collective n'est pas encore étendue à toute la Suisse. L'année passée, des salaires minimums ont pu être ancrés dans la CCT de l'industrie des machines pour la première fois en 75 ans. Diverses entreprises ont élevé leurs salaires pour atteindre les 22 francs de l'heure ou 4000 francs par mois, comme par exemple Aldi, Lidl, Bata ou H&M. L'association des fleuristes recommande à ses membres d'augmenter les salaires à 4000 francs durant les années à venir, de même que l'association des boulangers, et chez les libraires les salaires ont été adaptés. On peut donc dire que l'initiative a un effet tout à fait positif et que l'on peut s'y fier. Mais notre objectif n'est pas encore atteint, c'est pourquoi il faut glisser un oui dans l'urne le 18 mai.

Interview: Peter Anliker/M.Vianini

« Halte aux privilèges fiscaux des millionnaires »

# Forfaits: stop à l'injustice

**La Gauche, le PS Suisse, l'USS et Unia ont déposé ensemble l'initiative populaire sur l'abolition des forfaits fiscaux en octobre 2012. Le Conseil national vient de la refuser par 119 voix contre 59, lors de sa session extraordinaire début mai. La date du scrutin populaire n'a pas encore été fixée.**

Cette initiative veut abolir dans tout le pays le scandaleux privilège fiscal de l'imposition forfaitaire des millionnaires étrangers. Aujourd'hui, au lieu d'être imposés sur leurs reve-

nus et leur fortune effectifs, ces derniers ne doivent déclarer comme revenu qu'un montant forfaitaire (jusqu'à maintenant 5 fois la valeur locative de leur logement, 7 fois dès 2016), pour autant qu'ils n'exercent pas d'activité lucrative en Suisse. 5500 super-riches profitent actuellement de ce dumping fiscal. Parmi eux, on trouve un nombre croissant de nomades du business et de chômeurs fictifs, comme Ingvar Kamrad ou Viktor Vekselberg, qui dirigent leurs conglomérats d'entreprises depuis chez nous.

## Egalité, maître mot

Les initiants exigent les mêmes règles de jeu pour tout le

monde: chacun doit payer des impôts selon sa capacité économique. L'imposition forfaitaire viole l'égalité devant la loi et sape la morale fiscale. Le durcissement cosmétique des

tarifs de l'imposition forfaitaire décidé par le Parlement ne pourra rien changer à cette injustice fondamentale. La campagne va maintenant s'organiser et le peuple votera.

A noter que des votations cantonales sont prévues à Genève et au Tessin sur le même sujet.

Infos de <http://forfaits-fiscaux.ch>

## INTERVIEW

### « Enlever à la Suisse ce caillou dans sa chaussette »

Quelques questions à **Frédéric Charpié**, secrétaire national de La Gauche.

■ **Le Conseil national a traité cette initiative lors de sa session extraordinaire début mai et l'a rejetée. Le Conseil des Etats avait fait de même début décembre 2013. C'était attendu, mais quel est votre sentiment après ce non à votre initiative?**

Le sentiment que la Suisse est dirigée par une majorité bourgeoise qui préfère défendre une poignée de privilégiés plutôt que de s'inquiéter de la qualité de ses relations commerciales, et notamment avec ses principaux partenaires.

■ **Quelle est l'étape suivante? Avez-vous déjà une idée de la date de la votation? Etes-vous confiant?**

Je suis très confiant, et l'étape suivante sera la coordination de cette campagne avec nos différents partenaires. Nous avons peu de moyens, mais nous avons un excellent projet, clair et facile à expliquer.

■ **Le Parlement a déjà pris des mesures et décidé de durcir les conditions d'octroi des forfaits à partir de 2016. Ce n'est pas suffisant pour vous?**

Passer de 5 fois la valeur locative imposable à 7 fois, face aux gains que font certains bénéficiaires est de

la pure cosmétique politique, mais ceci est tellement énorme que je pense que cette petite acrobatie nous avantagera clairement quand nous citerons quelques exemples concrets.

■ **Zurich et quelques autres cantons les ont déjà abolies. Que s'est-il alors passé avec les riches bénéficiaires de forfaits fiscaux?**

Il faut prendre l'exemple le plus ancien et le plus représentatif, soit le canton de Zurich. Aujourd'hui, malgré le fait que la moitié des bénéficiaires ont quitté ce canton, il reste largement bénéficiaire, car non seulement la manne supplémentaire encaissée chez ceux qui sont restés équilibre la perte des partants, mais les partants ont laissé des résidences très luxueuses au bord du lac, dans un marché très étroit et ces dernières sont maintenant vendues à des contribuables normaux.

■ **Si toute la Suisse les abolit, n'y a-t-il pas davantage de risques qu'ils quittent le pays?**

C'est le contraire qui va logiquement se produire. Reprenons l'exemple zurichois: ceux qui ont quitté ce canton sont majoritairement restés en Suisse (environ 2/3) et ont simplement déménagé aux alentours de Zurich, signe que d'autres choses les attirent dans notre pays. Si cette suppression était faite sur le plan national, plus de

concurrence intercantonale, et donc sur cette « fameuse moitié zurichoise », on peut raisonnablement penser qu'une partie de ces gens resteraient tout de même en Suisse. Donc, Zurich est bénéficiaire avec la possibilité de migration cantonale, et Zurich le serait encore plus sans cette possibilité, car ceux qui ont quitté ce canton mais ne quitteraient pas la Suisse seraient logiquement restés zurichois.

■ **La gauche et les syndicats sont convaincus qu'il faut abolir les forfaits fiscaux. Qui faut-il convaincre maintenant?**

Il faut convaincre les citoyens de cet avantage pour notre pays, que ce soit sur le plan purement comptable, mais aussi sur le plan de nos relations commerciales avec nos voisins. Les gens ont pu mesurer, ou du moins avoir une meilleure idée des échanges commerciaux avec cette affaire de Gripen, et comme nous allons combattre les mêmes qui affirment aujourd'hui qu'il faut acheter ces avions pour le bien de notre économie car nous allons avoir des commandes en retour, nous les questionnerons sur combien pèsera le fait d'enlever à la Suisse ce caillou dans sa chaussette dans nos relations commerciales avec nos principaux partenaires, dont les évadés fiscaux coûtent des centaines de millions par année.

Propos recueillis par  
**Henriette Schaffter**



La date du scrutin populaire sur l'abolition des forfaits fiscaux n'a pas encore été fixée. Ici, la remise des signatures en 2012.

## INFO

### La situation en Suisse

Les forfaits fiscaux sont réservés aux étrangers qui ne travaillent pas en Suisse.

En Suisse, les bénéficiaires de forfaits étaient au nombre de 5634 pour des recettes de 695 millions aux cantons en 2012.

Côté romand, Vaud offre quelque 1400 forfaits fiscaux,

le Valais plus de 1100, Genève 690 et Neuchâtel 28.

Zurich, Schaffhouse, Appenzell Rhodes-Extérieures, Bâle-Ville et Bâle-Campagne ont déjà abolies les forfaits. Saint-Gall, Thurgovie, Lucerne et Berne ont durci leurs conditions d'octroi.

1<sup>er</sup> Mai

# Le salaire minimum au cœur des revendications

**Dans environ 50 villes de Suisse, plusieurs dizaines de milliers de personnes ont manifesté le 1<sup>er</sup> Mai, jour de la Fête du Travail, pour un bon travail et un salaire minimum.**

Rien qu'à Zurich, 14 000 manifestants ont formé, sans heurts, un impressionnant rassemblement. Nationalement, le 1<sup>er</sup> Mai a souligné avec force la nécessité de l'initiative sur les salaires minimums. Ainsi, le président de l'USS, Paul Rechsteiner, a jugé, dans son allocution à Nürnberg, que la

revendication de salaires minimums «est aujourd'hui aussi importante que l'était hier l'interdiction du travail des enfants, l'introduction des horaires de travail maximums et la réglementation du droit aux vacances.»

A Zoug, la coprésidente d'Unia, Vania Alleva, a évoqué le vent de panique déclenché par les adversaires de l'initiative: «Ils font comme si l'acceptation de l'initiative allait entraîner la moitié du pays par le fond. Alors qu'il s'agit d'une modeste augmentation de 0,5 pour cent de la masse salariale suisse, répartie sur trois ans! Un supplément tout à fait sup-

portable pour l'économie, mais une amélioration absolument décisive pour les personnes concernées.»

A Olten, la présidente du ssp, Katharina Prelicz, a décrit ce qu'apporteraient de meilleurs salaires minimums dans les garderies et l'accompagnement des personnes âgées: «Le travail deviendrait plus attractif. Davantage de personnes opteraient pour ces professions et y resteraient aussi.»

Renzo Ambrosetti, coprésident d'Unia, a mis en évidence à Fribourg le fait que l'introduction de salaires minimums ferait progresser la lutte contre la

discrimination salariale des femmes: «En Suisse, les femmes gagnent encore et toujours 18 pour cent de moins que les hommes. Deux tiers des employés à bas salaires sont des femmes.»

**Autres lieux, autres thèmes**

Daniel Lampart, s'exprimant à Rheinfelden et Wohlen sur la situation après le 9 février: «Nos revendications sont claires et logiques: celui ou celle qui est engagé en Suisse doit recevoir un salaire suisse et travailler à des conditions suisses. La famille et le travail doivent être conciliables [...] Nous combattons les sys-

tèmes de contingentement discriminatoires et qui précarisent.»

Giorgio Tuti a défendu à Brigue: «AVSplus comme la seule solution qui amène vraiment quelque chose aux gens qui ne peuvent vivre actuellement que très chichement de leur retraite et à ceux qui aujourd'hui attendent avec angoisse le moment de leur mise à la retraite [...] La requête est urgente. Nous sommes fiers, à juste titre, de notre AVS et nous voulons continuer à l'être, car l'AVS permet de vivre sa retraite dans la dignité.»

USS



Fribourg



Lausanne



Genève



Saint-Imier

## Réorganisation des gares de triage

« Le plus important, c'est que personne ne perd son job! »

Daniilo Tonina, vice-président RPVx



# Le SEV exige des perspectives d'emploi dans les gares de triage

**Dès début 2015, CFF Cargo reprendra la planification et la production des gares de triage de Limmattal et de Lausanne, assurée jusqu'à présent par CFF Infrastructure, qui restera responsable de la régulation du trafic. Deux des sept gares de triage actuelles, celles de Däniken et de Zurich Mülligen vont fermer. L'ensemble du personnel de manœuvre de RBL et de Lausanne sera repris par CFF Cargo. Le SEV exige la sauvegarde des places de travail ainsi que l'amélioration des perspectives professionnelle.**

Des sept gares de triage actuelles (Lausanne Triage, Bâle, Buchs, Zurich Limmattal, Chiasso, Däniken et Zurich Mülligen), il n'en restera plus que cinq. Däniken et Zurich Mülligen fermeront leurs portes. La date de la fin de leur exploitation n'est pas encore connue. « En cas de renonciation définitive aux installations, les CFF élaboreront d'autres possibilités d'affectation, en accord avec les cantons et les communes. Les CFF soumettront une offre d'emploi aux 35 collaborateurs des gares de manœuvre de Däniken

et de Zurich Mülligen. Les installations ainsi libérées seront utilisées jusqu'à nouvel avis pour le garage de véhicules », ont indiqué les CFF dans leur communiqué de presse du 5 mai dernier.

## Profonds changements à Lausanne et Zurich Limmattal

Des cinq autres gares de triage, celles de Lausanne et de Zurich Limmattal vont connaître de profonds changements dès janvier 2015. Les CFF ont ainsi présenté le 3 mai dernier la réorganisation aux employés concernés, et leur

reprise partielle par CFF Cargo, alors qu'ils dépendent aujourd'hui de la Division Infrastructure, mettant ainsi fin à l'incertitude, même si les employés avaient déjà eu vent des grandes lignes du projet. La situation reste inchangée aux gares de triage de Bâle, Chiasso et Buchs.

Seule utilisatrice des gares de triage de Limmattal et de Lausanne, CFF Cargo assurera ainsi tout le processus de production du trafic marchandises, du retrait des wagons chez les clients jusqu'à la remise aux destinataires, en passant par le

trriage. CFF Infrastructure restera néanmoins responsable des gares de triage. La division restera l'interlocutrice des entreprises de transport ferroviaire et continuera d'assurer la régulation dans les deux gares de triage.

Avec cette réorganisation, malgré la fermeture programmée de Däniken, il devrait rester quelques emplois à la gare de triage d'Olten et de Däniken. Les autres employés de celle-ci obtiendront un poste à la gare de triage de Bâle.

Les CFF continueront d'occuper les quelque 220 collaboratrices et collaborateurs des gares de triage de Limmattal et Lausanne. 170 d'entre eux passeront de CFF Infrastructure à CFF Cargo. Tous les employés de manœuvre (du spécialiste au chef opérationnel en passant par le mécanicien) des gares de triage de Lausanne et Zurich Limmattal deviendront des collaborateurs de CFF Cargo SA au bénéfice d'un contrat de droit privé et non plus public. Les différences réelles entre les deux contrats tendent à diminuer, les négociations des deux CCT (CFF et CFF Cargo) visent en effet à traiter le personnel des deux entreprises de manière similaire.

Toutes les catégories profes-

sionnelles ne seront toutefois pas logées à la même enseigne. Pour les chefs circulation des trains, une partie d'entre eux resteront chez Infrastructure, les autres rejoindront Cargo en tant que régulateurs ou chefs d'équipe.

Quant au personnel de conciergerie et de réinsertion, ainsi que celui actif dans la planification des travaux, il restera à Infrastructure.

## « Il faut offrir des perspectives d'avenir »

Le SEV peut accepter l'idée d'un transfert partiel des gares de triage sur sol suisse de CFF Infrastructure à CFF Cargo. Le plus important, c'est que les places de travail soient conservées et que ce transfert ne détériore pas les perspectives professionnelles des personnes touchées mais, au contraire, qu'il puisse les améliorer.

Les gares de triage jouent un rôle important dans le bon fonctionnement du trafic marchandises. Le travail lié à l'exploitation est exigeant et très intensif pour le personnel. La manœuvre a toujours été et sera toujours un travail difficile. La Confédération a donné mandat aux CFF d'exploiter les gares de triage et ces dernières

## LAUSANNE

L'annonce de la garantie d'emplois à Lausanne a offert une bouffée d'oxygène aux employés du site de la gare de triage de Denges. « Cargo indique vouloir du personnel polyvalent et se dit prêt à offrir la formation nécessaire. Mais qu'advient-il du personnel qui ne réussira pas ses examens? Pour l'heure, on est encore dans le flou sur cette question qui inquiète le personnel et les membres SEV de la gare de triage de

Lausanne », relève Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical chargé d'accompagner la section Lausanne-Triage.

Les interrogations du personnel proviennent aussi du fait qu'une grande partie d'entre eux ont des connaissances linguistiques de base en français. Risquent-ils, in fine, d'être préterités par ce transfert à Cargo? Les employés du site de Lausanne-triage attendent des réponses claires de Cargo.

D'ailleurs, lors de l'assemblée générale de la section RPV du 26 avril 2014, les collègues ont unanimement voté la liste de leur préoccupation. Les questions y figurant ont été posées à la direction de CCF Cargo et infra du 3 mai 2014. Des réponses écrites ont été exigées de la part du personnel. Aujourd'hui, le comité attend les prises de position. Affaire à suivre...



Cargo reprend les employés de RBL et de Lausanne Triage. Des questions restent en suspens en attendant la mise en place au 1er janvier 2015.

font partie intégrante de l'infrastructure. Mais, simultanément, la Confédération a décidé que le trafic par wagons complets devait être effectué par CFF Cargo en Suisse. Cette dernière est ainsi la seule cliente des gares de triage dans notre pays.

Le SEV peut donc comprendre un transfert partiel des tâches des gares de triage suisses à CFF Cargo. «Pour la division

merchandises, ceci signifie une responsabilité continue qui pourra simplifier les processus», indique Philipp Hadorn, secrétaire syndical responsable du dossier Cargo. Pour le SEV, il est important que le personnel touché par ce changement de division ne subisse pas de détérioration de ses conditions de travail. «Pour les personnes concernées, il faudra trouver de manière individuelle les meil-

leurs perspectives d'avenir possible», souligne Urs Huber, secrétaire syndical responsable du dossier CFF Infrastructure. Il fait remarquer que beaucoup de personnes touchées exercent depuis des années un travail physique exigeant, par tous les temps et souvent de nuit. Et si la gare de triage de Däniken continue dans un premier temps d'être exploitée, «il faudra en profiter pour recher-

cher une solution pour tous avant la fermeture; cela doit être possible!», ajoute-t-il.

Le SEV doute par contre du bien-fondé de l'idée d'un concept avec seulement deux gares de triage en Suisse.

Philipp Hadorn attend de CFF Cargo qu'elle offre des perspectives à ses nouveaux collaborateurs: «CFF Cargo doit montrer sa volonté de créer de nouvelles possibilités de carrières

pour le personnel des gares de triage.»

Pour le SEV, il est clair que le trafic par wagons complets restera une activité centrale de CFF Cargo. Il s'est clairement prononcé en faveur d'un renforcement de ce domaine dans la consultation sur la Loi sur le transport des marchandises.

Vivian Bologna

suite en page 12

## ■ Danilo Tonina, vice-président RPV

### « Le personnel avait besoin de plus d'informations »

**Vice-président de la sous-fédération RPV, Danilo Tonina est satisfait que chaque collaborateur puisse garder un emploi aux CFF. Il déplore aussi une communication désécurisante.**

«Le plus important, c'est que personne ne perd son job!». Danilo Tonina, vice-président de la sous-fédération RPV est soulagé après l'annonce le 3 mai dernier de la réorganisation des gares de triage. «Il est désormais nécessaire de faire intégralement correspondre les profils de postes aux exigences professionnelles. On ne travail-



Danilo Tonina critique la communication dans ce dossier.

le pas de la même façon à Infra et à Cargo», relève celui qui est spécialiste au sein d'une équipe de production Cargo régional. Selon lui, les perspectives d'améliorations professionnelles sont meilleures à Cargo où les niveaux d'exigence peuvent être plus élevés. Cependant, Danilo Tonino est très critique avec la communication choisie dans ce dossier: «Nos membres et le reste du personnel ont entendu de nombreuses rumeurs. Nous, au SEV, étions tenus à la confidentialité durant la phase de consultation. Au terme de celle-ci, une communication aurait été souhaitable. Mais comme la di-

rection des CFF a dû se prononcer sur le dossier le 29 avril, il n'a pas été possible d'informer le personnel avant cette date. Cela a compliqué la communication, car de nombreuses assemblées SEV ont eu lieu en avril et le personnel avait besoin de plus d'informations.» Cette incertitude a eu pour conséquence le départ d'au moins un employé expérimenté. «Est-ce le seul cas? Je n'en sais rien, mais c'est déjà un départ de trop car c'est une perte de savoir-faire», regrette Danilo Tonina.

vbo

## L'avis de Philipp Hadorn

## De la qualité pour les clients et le personnel



*Philipp Hadorn estime que CFF Cargo n'a guère fait preuve d'innovation ces dernières années.*

La seule chose stable chez CFF Cargo ces dernières années, c'est le changement. Les réorganisations se sont succédées les unes après les autres. De nombreux collaborateurs ont changé de fonction et de descriptif de poste presque tous les deux ans. De nombreux autres ont dû changer de lieu de service. CFF Cargo ne s'est pas distingué par son innovation, que ce soit par la réduction du trafic par wagons complets isolés ou le transfert à CFF Cargo International. Pas non plus lorsqu'il s'est agi de positionner le trafic de marchandises en tant que service public auprès de la direction des CFF, de la Confédération ou des politiques. Au moins, les employés ont enfin pu bénéficier du succès enregistré en 2013.

Sur le fond, le transfert de la production des gares de triage à CFF Cargo fait plutôt sens. Il reste par contre à prouver que la concentration sur quelques gares est logistiquement réalisable et utile pour effectuer le travail correctement. Les fermetures de gares de triage suscitent des interrogations.

Il s'agit maintenant de s'assurer que tous les employés concernés obtiennent

un emploi où ils peuvent utiliser de manière sensée leurs connaissances, leur expérience et leurs compétences. Quoi qu'il en soit, de nombreux collaborateurs auront de nouvelles possibilités dans le cadre de la mise en place négociée des profils de métiers Cargo (Production) et effectivement des possibilités de promotion.

Il reste néanmoins à compléter les profils de métiers, en raison de cette réorganisation de CFF Cargo. Sur cette question, nous allons veiller à ce que les intérêts des collaborateurs – actuels et nouveaux – soient respectés et créer une délégation SEV prévue à cet effet. Il est important d'être attentif à ce que les standards minimaux de la CCT soient appliqués de manière conséquente. L'innovation consiste à proposer de bons produits, mais aussi à créer, si nécessaire, des offres sur mesure pour les employés. Le savoir-faire et la motivation de tous les employés des CFF sont la condition préalable pour garantir la mobilité douce souhaitée pour les personnes et les marchandises.

*Philipp Hadorn, responsable du dossier Cargo*

## L'avis d'Urs Huber

## Un meilleur avenir grâce à la collaboration?

Depuis 2005, le scénario se répète au sein des gares de triage gérées par Infra: de réduction en réduction, de fermetures en fermetures. Les gares de triage de Bienne, de Rotkreuz et d'Oltten ont été fermées en deux étapes. Et de Chiasso à Bâle, en passant par Buchs et Lausanne, les effectifs ont été comprimés. Les collègues de ces gares de triage ont toujours dépendu des affaires de Cargo et de ses plans. Au SEV, nous nous y sommes opposés, avons mis sur pied des assemblées, des actions de protestation, des interruptions de travail, etc. Mais comme le trafic par wagons complets était sous la pression des coûts et du chiffre d'affaires, les collègues des gares de triage n'ont eu qu'à constater: c'est toujours le lampiste qui trinque. Cargo décide et nous en faisons les frais!

Partant de ce constat, le transfert des employés de RBL et de Lausanne Triage à Cargo est une chance. Tous obtiendront un emploi, ont l'espoir de travailler davantage de jour, des profils de métiers intéressants seront proposés, et peuvent espérer de meilleures classifications, etc. Evidemment, ce n'est pas une simple formalité pour les personnes concernées, mais c'est mieux qu'une pure perte d'emploi.

Il en va autrement pour la fermeture de la gare de triage de Däniken. Les emplois disparaissent pour de bon. Il y a néanmoins une phase relativement longue avant cela puisque les postes devraient disparaître au plus tôt en décembre 2015. Beaucoup d'employés sont déjà relativement âgés. Pour eux, nous exigeons un soutien particulier des CFF en vue d'une retraite. Ce ne serait pas un luxe pour des personnes qui pendant plus de 45 ans ont effectué un job harassant en équipes, avec, ces dernières années, énormément de travail de nuit, lourd et dangereux. Des 27



*Urs Huber rappelle que le SEV se battra pour des solutions adéquates.*

emplois actuels, il n'en restera que 10, pour 17 collègues, il faut trouver des solutions. Et nous allons nous battre pour cela, en une année et demie, cela doit être possible. Les collègues de RB Mülligen, qui devrait fermer ses portes en décembre 2015, plus proches de RB Limmattal, s'en sortent mieux. Ils ont reçu un signal positif de Cargo.

Une fois de plus, les employés de la manœuvre, les spécialistes, les mécaniciens, les chefs opérationnels de manœuvre, les chefs circulation des trains, etc. doivent vivre des changements et sont en souci. Pour le SEV, les choses sont claires: à RBL et à Lausanne on va de l'avant avec Cargo, non sans des interrogations pour le personnel. A Däniken, des solutions sont nécessaires. Et pour remédier à ce genre de situations, il faut une bonne CCT!

*Urs Huber, responsable du dossier Infra*

TPG

# La direction joue la montre: le SEV en appelle à la CRCT

**Où sont les priorités de la direction des TPG? La section SEV TPG n'entend pas jouer au chat et à la souris plus longtemps avec une direction qui ne semble pas prendre le personnel au sérieux.**

L'amélioration des conditions de travail des employés des Transports publics genevois ne semble pas être au centre des préoccupations de la direction. La CRCT (chambre de relations collectives de travail) a pourtant déjà clairement relevé qu'une solution doit être trouvée pour les définitions de roulement.

Cependant, lors de la rencontre entre une délégation du SEV et la direction TPG, le 6 mai dernier, celle-ci a proposé de ne donner ses résultats de simulation des définitions de rou-



**La section SEV entend pouvoir décider librement de ses actions.**

lement qu'à la mi-juillet, soit dans deux mois. La direction veut privilégier la négociation du contrat de prestation. C'est cette dernière remarque qui a décidé la délégation SEV à faire appel à la CRCT: «La direction s'était engagée, devant la CRCT, à travailler sur une simulation tenant compte du coût de

nos revendications. Celles-ci avaient été clairement exprimées lors de l'audience du 8 avril. Prétextant quelques questions subsidiaires, la direction n'a pas commencé le travail de simulation», indique Valérie Solano, secrétaire syndicale SEV en charge du dossier.

Estimant que le délai proposé par la direction ne peut pas être retenu sans consulter le personnel, le SEV entend faire constater le blocage par la CRCT, qui a convoqué les parties le 26 mai prochain. «Il s'agit aussi de sortir de la tutelle de la Chambre pour que le personnel puisse prendre, en toute

liberté, les mesures nécessaires le concernant. Nous souhaitons informer les collègues, pour qui la pénibilité des conditions de travail n'a pas changé, des délais que la direction estime nécessaires à cette simulation et les priorités qu'elle se met», poursuit Valérie Solano.

Le SEV s'interroge sur la démarche de la direction qui consiste à négocier le nouveau contrat de prestation sans évaluer le coût des légitimes revendications des conducteurs.

Une fois encore, la direction ne semble pas avoir pris la mesure de la grogne et fait traîner le dossier. Un procédé que la section SEV-TPG dénonce en demandant à la CRCT, mais aussi à la direction, de prendre conscience «du soutien et de l'engagement des collègues qui adhèrent, en nombre, à notre organisation».

vbo

## SOUS-TRAITANTS TPG

### Salaires minimaux dans les bus: l'OCIRT entre en jeu

Les conditions de travail précaires des sous-traitants des TPG, et le salaire minimum en premier lieu, seront-elles améliorées grâce à l'OCIRT (Office cantonal de l'inspection et des relations du travail)? C'est en tout cas l'une des voies choisies par le SEV-Genève et le SIT (Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs) pour faire appliquer la nouvelle directive de l'OFT concernant les conditions de travail des conducteurs de bus, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril dernier (voir nos éditions n° 6 et n° 7) Après avoir adressé un courrier aux TPG – légalement responsables de faire appliquer la directive à leurs sous-traitants –, la secrétaire syndicale SEV Valérie Solano

vient donc d'envoyer un courrier à l'OCIRT, les TPG ne semblant pas pressés de débloquer la situation des sous-traitants. L'OCIRT promulgue en effet actuellement les usages de la branche à Genève sur la base de la CCT négociée entre les syndicats SIT et SEV d'une part, les entreprises sous-traitantes RATP DEV et Globe Limo réunies au sein du GEST, d'autre part. Cette convention s'applique aussi pour l'entreprise Genève Tours qui ne participe pas au GEST. Le SEV et le SIT viennent donc d'interpeller l'OCIRT afin que les usages soient modifiés selon les exigences de la nouvelle directive de l'OFT. Celle-ci fixe le salaire initial minimum pour le personnel du

transport par bus titulaire d'un permis D sans expérience professionnelle à 58 300 fr. par an pour 2100 heures. En cas d'incapacité de travail par suite de maladie, le salaire se monte à au moins 80 % du revenu; le délai de carence d'ici au versement des prestations d'assurance s'élève à au moins 20 jours et le salaire est versé à 100 % durant cette période; le droit maximal du maintien du salaire s'élève à au moins 720 jours. Le non-respect de cette directive, ainsi que le retard dans l'application de la semaine de 5 jours nourrissent la grogne des conducteurs de RATP DEV, l'un des sous-traitants des TPG.

vbo

## 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

### 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

Préresse: 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 jeudi 29 mai 2013.

Le délai rédactionnel pour l'agenda est fixé au 22 mai à 10 h. Pour les annonces, le délai est fixé au 20 mai à 10 h.

CoPe Infrastructure – Elections partielles

# Huit candidats SEV pour trois sièges



**Carcaiso Nicola, I-RSQ-ROT, St-Gall, teamleiter. Né le 15.07.63, marié et père de deux filles, âgées respectivement de 23 et 20 ans. Mes centres d'intérêt: musique, percussions, voyages, cyclisme.**

**Motivations:** j'accorde une grande importance aux requêtes formulées par les collaborateurs. Grâce aux connaissances que j'ai acquises dans le domaine de la construction, en particulier en matière de sécurité des chantiers, de sécurité au travail et de protection de la santé, je suis en mesure de représenter au mieux les intérêts de nos collègues.

**Données professionnelles:** j'ai suivi une formation de mécanicien de précision, que j'ai complétée par des formations continues d'agent de processus, de chargé de sécurité et de spécialiste qualité.



**Ducommun François, I-ET-TC-TBB-GSK-CUS, Berne, spécialiste. Né le 18.02.1966.**

**Motivations:** après avoir été membre puis président de la CoPe des services centraux, j'ai rejoint la division infrastructure en mai 2005. Aujourd'hui je souhaite reprendre une activité auprès de la CoPe Infra et mettre à disposition de mes collègues mon expérience dans ce domaine.

**Données professionnelles:** je suis entré aux CFF en 1985

comme agent du mouvement. J'ai ensuite travaillé dans divers services pour la réalisation de nombreux projets informatiques (informatisation des gares, mise en réseau de services administratifs, etc.). Actuellement je travaille comme spécialiste auprès de I-ET-TC, chargé de l'exploitation de serveurs (pour l'information à la clientèle dans les gares par ex.). Je suis également délégué à la conférence CCT et modérateur auprès de Login pour la formation d'apprentis.



**Lanini Giuseppe, I-AT-UEW-RSD-FB-TEC, Giubiasco, assistant technique. Né le 24.07.1967. Membre de différentes associations sportives et caritatives, je suis également passionné de voyages et de VTT.**

**Motivations:** être un interlocuteur de référence en mesure de répondre aux exigences de mes collègues. Par l'écoute et le dialogue, faire progresser les points problématiques et concrétiser les solutions. Faire en sorte que le rôle de la commission du personnel soit plus actif, associé à davantage de compétences, et implique plus les autres partenaires sociaux.

**Données professionnelles:** assistant technique dans le domaine Voie ferrée chez I-AT-UEW, je suis chargé de surveiller et d'analyser l'état des installations ferroviaires, d'évaluer les mesures et propositions de solution et de garantir la mise à jour complète des connaissances techniques inhérentes au domaine.



**Lerch Romain, I-IH-RWT-PPA-MPJ, Bienne, chef de projet d'exécution. Né le 25.02.1968, marié, père de deux enfants et établi dans le canton du Jura, à Courtételle.**

**Motivations:** depuis maintenant trois ans à la division Infrastructure Maintenance de la région Ouest, je me sens prêt pour relever de nouveaux défis, pour le bien de l'entreprise et des collaborateurs. L'expérience et les compétences acquises à l'externe des CFF sont aussi une force que je veux mettre au profit de tous. Je pense que l'entreprise offre de grands potentiels pour nous tous.

**Données professionnelles:** j'ai débuté mon parcours professionnel par l'apprentissage suivi d'études d'ingénieur et d'un postgrade en gestion d'entreprise. Je suis actuellement chef de projet d'exécution «Multidisciplinaire» au sein du groupe PPA rattaché à Lausanne.



**Liechti Christophe, I-B-RWT, Lausanne, chef circulation des trains. Né le 9.02.1971.**

**Motivations:** la CCT est une convention qui m'intéresse et d'être membre de la CoPe est de se mettre au service de la division pour aider mes collègues lors de besoins.

**Données personnelles et professionnelles:** membre du PS

et membre au SEV depuis 1991, je suis toujours actif au sein du syndicat, je serais très motivé si j'étais élu à ce poste à la CoPe.



**Luisier Béatrice, I-B-RWT-SFV-T1, CEO Lausanne, CCT/spécialiste info. Née le 11.03.1982.**

**Motivations:** l'envie de participer aux décisions importantes touchant l'infrastructure, et d'essayer d'apporter la vue du «terrain» d'après mon expérience. Afin d'augmenter la satisfaction du personnel dans les tâches quotidiennes et l'amélioration des conditions de travail.

**Données professionnelles:** CCT Senior Ceo Lausanne secteur Fribourg/Valais.



**Pace Andrea, I-B-INT, Zurich aéroport, manager d'événements. Né le 8.03.1967.**

**Motivations:** j'ai rejoint la CoPe à la mi-2012. Président de la CoPe Intervention depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, j'ai eu l'occasion de me familiariser avec de nombreux dossiers traités par la CoPe. J'apprécie particulièrement de participer à des projets, d'analyser les subtilités de la CCT, de préparer et de diriger des séances. L'organisation, la présentation des processus et la communication

sont autant de centres d'intérêt pour moi. Ce serait un plaisir de contribuer activement à la mise en place d'améliorations et de processus simplifiés au sein de la CoPe Division.

**Données professionnelles:** entré aux CFF le 1<sup>er</sup> octobre 1983 en tant qu'apprenti contrôleur, j'ai travaillé cinq ans au service d'accompagnement des trains. J'ai effectué une reconversion professionnelle en qualité d'agent du mouvement, fonction que j'ai exercée dans différentes gares avant d'intervenir en qualité de régulateur de locomotives (Lucerne et Bâle) et au sein de la répartition des voitures/wagons (Zurich). J'ai occupé la fonction de CCT durant trois ans au poste directeur de Lucerne et ai contribué à la constitution du team d'exploitation des lignes et des nœuds (BLKT) de Lucerne. J'ai ensuite travaillé chez Management des événements (Lucerne) et, depuis 2009, suis employé chez Management des interventions à l'aéroport de Zurich.



**Weitzel Yves, I-IH-ROT-ZUE-FL, Zurich, disponent. Né le 11.01.1973.**

**Motivations:** durant mon mandat, je souhaite contribuer activement à la résolution des éventuels problèmes.

I-B-INT- Intervention - Elections partielles 2014

# Votez pour les candidats SEV

**A l'intervention, les deux candidats Raphael Brügger et Christian Schmid, entre autres, se disputent un siège. Nous vous recommandons de voter pour un de ces membres SEV. A l'intervention, il est particulièrement important d'avoir un représentant engagé et ayant toutes les informations, à l'attention du SEV et de la part du SEV.**

**Brügger Raphael, I-B-INT-RYZ-EMZ2, Zurich, chef d'intervention. Né le 5.07.1971, en couple, sans enfant. Centres d'intérêt: voyages, pompier de milice à Zurich.**

**Motivations:** au service des CFF depuis 20 ans, je possède une grande expérience et de vastes connaissances professionnelles. J'ai suivi une formation classique d'agent du mouvement (apprentissage de deux ans). Je connais les acti-



Raphael Brügger

vités de la CoPe par l'intermédiaire de mes collègues Rene Back et Andrea Pace. Je souhaiterais apporter une contribution active, selon la devise: mieux vaut s'engager que rouspéter!

**Informations professionnelles:** école d'administration, agent du mouvement (apprentissage de deux ans), centriste, chef circulation des trains à Zurich Aéroport, Zurich Oerlikon et dans la région de Zurich. OCP, CGT. Il exerce actuellement en tant que chef d'intervention chez



Christian Schmid

CFF Intervention.

**Schmid Christian, I-B-INT-RYBS-EMBS, Bâle, manager des événements. Né le 28.09.1954.**

**Motivations:** les changements qui sont intervenus récemment chez Intervention m'ont incité à m'engager au sein de la CoPe Intervention. J'ai plaisir à aborder les problèmes de fond et les requêtes personnelles et à élaborer des solutions en équipe. L'expérience que j'ai acquise au fil des ans constituera à coup sûr un avantage dans cette mission.



**LA CHASSE AUX PRIMES EST OUVERTE**

Recrute des collègues au SEV et reçois des primes attractives !

[via sev](#)



CoPe I-B-RWT, élections partielles – circonscription électorale Lausanne Triage

## Deux candidats pour un siège



**Freymond Jean-François, I-B-RWT-RBLT-RG4, Denges, chef opératif manœuvre. Né le 12.09.1972.**

**Motivations:** le fait de relever de nouveaux défis, d'être à l'écoute tout en restant objectif, trouver des solutions réalisables, me motive particulièrement. Je travaille au sein des CFF depuis 1989 et à Lausanne-Triage depuis 1991. J'ai assumé à peu près tous les postes de travail au sein de Lausanne Triage. Je me sens proche et capable d'assumer cette tâche.

**Données professionnelles:** J'ai effectué mon apprentissage d'employé d'exploitation à Genève Cornavin de 1989 à 1991. Août 1991 j'ai débuté ma carrière à Lausanne Triage comme employé d'exploitation. Depuis 1994 j'ai également fonctionné comme protecteur de chantier tout en restant rattaché à Lausanne Triage jusqu'en 1999. Depuis 2011 jusqu'à aujourd'hui, je suis chef opératif Manœuvre. Depuis 2013, je donne des cours aux apprentis logisticiens pour l'ERACOM Lausanne ainsi que des cours de soutien aux collaborateurs de la Manœuvre Lausanne Triage pour leur examen périodique.



**Luengo Victor, I-B-RWT-RBLT-RG4, Denges, employé aux manœuvres. Né le 11.03.1959.**

**Motivations:** j'ai été durant plus de 20 ans au sein du syndicat, comme caissier et par la suite comme président et également pendant 4 ans comme représentant à la CoPe. Pendant un certain temps j'ai dû désister pour des raisons personnelles mais j'ai toujours continué à défendre les intérêts de mes collègues en temps que président de la section Lausanne Triage Renens. Même si mon travail comme président n'est pas toujours visible, il est bien efficace et j'estime que c'est le plus important. Depuis un certain temps, la CoPe de Lausanne Triage Renens a été abandonnée, je souhaiterais pouvoir reprendre avec efficacité et avec mon savoir dans l'intérêt de mes collègues et pour nous tous. Ainsi pourrai-je avoir le droit de réponse plus présent, je souhaite donc postuler au poste de membre de la CoPe.

**Données professionnelles:** Agent de la manœuvre depuis 1990, je fais également des tranches de chef manœuvre.

**vpt. Recrutement 2014**

**La VPT récompense les efforts de recrutement de ses sections !**

1. CHF 50.— pour la section jusqu'à un max. de 20 nouveaux membres.
2. Pour le recrutement de plus de 20 membres, un forfait supplémentaire de Fr. 500.— sera accordé.
3. Les dix sections qui, par rapport au pourcentage auront augmenté le plus leurs effectifs, bénéficieront d'une prime supplémentaire.

- Les versements se feront en faveur des sections.
- Paiement des primes après fin d'action.
- Les éventuelles questions concernant l'action de recrutement sont à adresser à [gilbert.dalessandro@vpt-online.ch](mailto:gilbert.dalessandro@vpt-online.ch)

Et maintenant, beaucoup de plaisir lors du recrutement !

Gilbert D'Alessandro, Président Central VPT



Objectif = 600 nouveaux membres

## Sections

### Lundi 19 mai ■ ZPV Bienne

à 17 h

Assemblée générale

Salle de la Geno  
1<sup>er</sup> étage  
Genossenschaft-  
strasse 18  
2560 Nidau

L'AG sera suivie du verre de l'amitié. Mais avant, de 18h30 à 19h30, notre invité, M. Weren, 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](mailto: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**

### Mercredi 21 mai ■ VPT MBC

A 18h, à Bière  
à la salle de  
l'atelier ferro-  
viaire

Assemblée pour le personnel des trains

Dès 18h, les mécaniciens et le personnel de gare se réuniront à Bière, à la salle de l'atelier ferroviaire. Le comité et le secrétaire syndical seront à votre écoute. **Le président de la section**

### Vendredi 23 mai ■ GESTL

de 16h à 22h  
Cave GESTL

Ouverture de la cave

Nous vous attendons nombreux pour l'ouverture de la cave du vendredi 23 mai 2014 de 16h à 22h. Nous vous proposons: une dégustation offerte par la maison Cordonier! Dès 18h30, le ½ coquelet à la broche et sa garniture vous attendent pour un prix de Fr. 12.50 par personne. Nous vous proposons les actions suivantes:  
Vin blanc et rosés:  
Rosé Liseron d'Or 50cl Fr. 5.- la bte (au lieu Fr. 6.50), Rosé Liseron d'Or 75cl Fr. 8.- la bte (au lieu Fr. 10.-), Dôle blanche 75cl Fr. 10.50 la bte (au lieu Fr. 12.80), Dôle blanche 50cl Fr. 7.50 la bte (au lieu Fr. 9.-), Humagne blanche 75cl Fr. 13.40 la bte (au lieu Fr. 14.50).  
Vin rouge:  
Diolinoir 75cl Fr. 15.50 la bte (au lieu Fr. 16.90)  
Diolinoir 50cl Fr. 11.50 la bte (au lieu Fr. 13.-)  
Syrah 75cl Fr. 15.50 la bte (au lieu Fr. 16.90)  
Syrah 50cl Fr. 11.50 la bte (au lieu Fr. 13.-).  
Tous les vins proviennent du domaine Cordonier-Lamont à Flanthey Valais!

**Votre comité GESTL**

### Mercredi 11 juin ■ ZPV Jura

Develier  
Restaurant du  
Raisin  
17h

Assemblée de printemps

L'assemblée ordinaire de printemps commencera à 17h. Elle sera suivie à 19h30 d'un apéro et d'un repas en commun où les partenaires des membres sont également invités. L'ordre du jour et une liste d'inscription pour le repas sont affichés au local des AT de Delémont. Pour les retraités qui désirent participer, veuillez contacter le président Pascal Prince au 079 307 21 47.

## Décès

**Annamarie Balmer**, veuve d'Alcide, Fleurier; décédée dans sa 91<sup>e</sup> année. PV Neuchâtel.

**Alfred Baudin**, employé d'exploitation retraité, Fribourg; décédé dans sa 95<sup>e</sup> année. PV Fribourg.

**Roger Besse**, chef de train principal, Ornex; décédé dans sa 90<sup>e</sup> année. PV Genève.

**Gustave Busset**, cd trac s/r retraité, Morges; décédé dans sa 90<sup>e</sup> année. PV Vaud.

**Gaston Favre**, chef de station retraité, St-Léonard; décédé dans sa 84<sup>e</sup> année. PV Valais.

**Antoine Forestier**, ouvrier spécialiste

retraité, Lully FR; décédé dans sa 94<sup>e</sup> année. PV Vaud.

**Lucienne Grangier**, veuve de Gilbert, Bulle; décédée dans sa 83<sup>e</sup> année. PV Vaud.

**Charles Guignard**, couvr. pensionné, Renens VD; décédé dans sa 84<sup>e</sup> année. PV Vaud.

**Bernard Lardon**, mécanicien retraité, Delémont; décédé dans sa 82<sup>e</sup> année. PV Jura.

**Marie-Louise Mettraux**, veuve de René, Corseaux; décédée dans sa 91<sup>e</sup> année. PV Vaud.

**Marcel Waeber**, secrétaire retraité, Lausanne; décédé dans sa 86<sup>e</sup> année. PV Vaud.

## Pensionnés

### Mardi 20 mai ■ PV Fribourg

Rendez-vous  
à 9h30 devant  
l'Eglise Notre-  
Dame (Grenette).

Découverte d'une partie  
du centre historique de  
Fribourg

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.

Visite d'une durée de deux heures environ sous la conduite d'un guide de l'Office du tourisme, Monsieur Vito 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. 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. Au plaisir de vous rencontrer, amicales salutations.

**La commission d'animation**

### Mardi 27 mai ■ Amicale des pensionnés de Bienne et du Jura bernois

Départ de la gare  
de Bienne

Virée à la buvette de Prêles

Espérons que le temps sera de la partie pour que nous puissions jouir du magnifique panorama alpestre. Départ à 13h52, arrivée à Prêles à 14h10 avec un changement à Gléresse. D'avance bien du plaisir et à bientôt. **Votre serviteur: Jacques**

### Mardi 3 juin ■ PV Genève

Avenches

Sortie de section à  
Avenches

Titre de transport: carte  
journalière avec abon-  
nement ½ ou abonnement  
général.

Inscription: en versant 50 fr.  
par participant(e), délai  
28 mai 2014. Profitez de  
commander votre agenda  
SEV avec le même bulletin,  
merci.

Avenches, site historique d'importance nationale, capitale de l'Helvétie romaine du 1<sup>er</sup> au 5<sup>e</sup> siècle. Avenches, son festival Rock O'Arènes, son festival d'opéras, son Tattoo! Avenches, la ville dont le syndicat Daniel Troillet est un ancien collègue cheminot genevois et secrétaire SEV! Avenches va connaître un événement particulier le 3 juin 2014: la sortie de la PV Genève. Vous avez toutes et tous reçu le programme. Nous partons de Genève par l'Intercity de 7h45 voie 4. Soyez à l'heure! Les collègues de Nyon prennent l'InterRegio de 7h47. Changement à Lausanne et à Payerne, arrivée à Avenches à 9h48. Un taxi sera à disposition pour celles et ceux qui auraient de la peine à franchir la montée de la gare à la ville. Dès 10h, visites des Arènes, du Musée romain et de la cité historique en petits groupes, avec guides (n'oubliez pas votre carte Raiffeisen). L'apéritif nous est offert par la Commune et nous mangerons à l'hôtel de la Couronne. Au menu: salade de perchettes à la provençale, suprême de pintade et jus, pommes paillasson, bouquet de légumes, fondant au chocolat. Cette journée vous est offerte au prix de 50 francs par personne, membre ou conjoint. Ce prix comprend les visites, le repas, les boissons, le café ou thé. **Bob**

### 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  
Cossouay, ou par courriel:  
[rene.guignet@hotmail.ch](mailto:rene.guignet@hotmail.ch)  
en mentionnant: nom, pré-  
nom, adresse et nombre de  
personnes.

Pour la prise en charge des  
frais du repas et des bois-  
sons, une participation de  
60 fr. vous est demandée,  
encaissée durant le voyage  
d'aller et nous vous remer-  
cions d'avance de prévoir la  
monnaie en conséquence.

Nous vous proposons le programme suivant: Départ de Lausanne à 8h45, voie 8 avec l'ICN 1619. Changement à Neuchâtel, dép. 9h32, voie 7, direction Le Locle, puis départ de voie 3 à 10h14, direction Les Brenets. Départ du bateau 10h45, excursion au Saut du Doubs. A partir de 12h, 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, 14h50. Nous aurons encore environ 1 heure pour flâner et nous rendre à la gare des Brenets d'où le train partira à 16h40 pour le Locle, puis à 16h50 pour Neuchâtel, changement à Neuchâtel, dép. 17h34 de la voie 3, direction Lausanne où nous arriverons à 18h15. 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. 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 Fribourg

# Serrons les rangs

**Lors de la dernière assemblée de la ZPV Fribourg, il a été question de mobilisation.**

Daniel ouvre cette assemblée devant un public acquis à la cause syndicale. Jürg Hurni secrétaire syndical SEV nous fait le plaisir d'être parmi nous. Dans son rapport, Daniel demande que le monde ouvrier se réveille. De prendre le temps d'aller voter pour contrer cette droite toujours plus arrogante. Chez nous, serrons les rangs et soutenons nos représentants qui sont ou vont aller négocier la CCT.

Comme chaque année, il insiste pour que nous fassions des rapports à chaque fois que nous avons des ennuis avec

les voyageurs. Pas de signallement, pas de problème. Soyez solidaires, signez les pétitions affichées dans les locaux.

Paul nous présente pour la dernière fois les comptes sains. Suite à la démission du caissier, l'assemblée nomme Irvin Safiri comme nouveau trésorier de la section. Coralie Risse du trafic régional reprend le poste de secrétaire laissé vacant. Daniel prolonge d'une année la présidence pour encadrer les nouveaux. La section de Fribourg présente le collègue Irvin Safiri pour le mandat à la conférence CCT région Ouest. Jürg nous fait un condensé des revendications qui seront défendues devant la direction et les propositions

des CFF. Les négociations vont être dures. Les revendications et les avancements des négociations nous seront communiqués par la presse syndicale. Après cet exposé, des collègues profitent de sa présence pour poser des questions bien précises. Dont celle-ci: pourquoi les indemnités de chef de train ne sont payées qu'à 50% dans les dépôts mixtes, alors que dans les autres dépôts, ils en perçoivent une entière. Affaire à suivre. Daniel félicite Jean-Marc Fragnière pour 35 ans d'affiliation au SEV. La parole n'est plus demandée. Daniel peut clore cette assemblée en remerciant son comité et les personnes présentes tout en nous souhaitant un bon appétit.

*Le secrétaire*

ZPV

# Double accompagnement non négociable

**La ZPV mènera à nouveau une action pour ses membres cet été. Durant les mois de juin et de septembre, des fruits seront mis à disposition dans les dépôts durant 10 jours.**

Sabrina Tessmer, responsable recrutement et jeunesse, prévoit de mettre sur pied une journée Jeunesse. La date sera communiquée prochainement. La journée du trafic régional aura lieu le 28 octobre à Olten. Des informations à ce propos suivront.

Le SEV et la ZPV demandent, en lien avec les trains des supporters, une adaptation de la loi sur les transports. Les supporters ne devraient être emmenés sur les lieux des manifestations que dans des trains spéciaux. Andreas Menet informe que la carte « Stop agressions », produite par la VPT, la LPV, la SBV et la ZPV, ne sera plus distribuée, car trop peu utilisée. La discussion à ce propos a eu lieu le 30 avril.

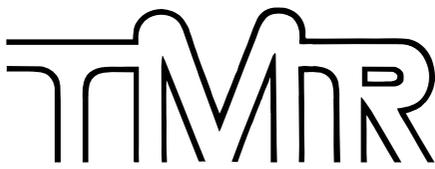
Thomas Walther, représentant

de la CoPe, a informé que les sacs pour les ELAZ dans le trafic longues distances ont été commandés. Les propositions d'améliorations sont les bienvenues.

Roger Tschirky, coordinateur RhB, informe que la consultation sur les tours de la saison d'été a suscité de grosses vagues au sein des RhB. C'était la première fois que ces tours étaient établis par le personnel. Ils sont bons pour certains, moins bons pour d'autres. Un bilan sera tiré à la fin de l'été. Concernant les négociations de la convention d'entreprise, un catalogue de revendications a été établi et un accord quant à la suite a été envoyé aux RhB.

Andreas Menet a informé les participants de l'évolution du projet « Accompagnement des trains 2016 ». Pour l'instant, il n'y a pas encore besoin d'intervenir. On en saura plus prochainement. Le projet « Double accompagnement flexible » a été remis dans un tiroir, grâce à la ZPV et la CoPe. La ZPV reste très claire à ce sujet: elle ne négociera pas à propos du double accompagnement. **ZPV**

ANZEIGE



TRANSPORTS DE MARTIGNY ET RÉGIONS SA

Afin de compléter notre effectif nous désirons engager

## UN/UNE OPÉRATEUR/TRICE DU TRAFIC FERROVIAIRE

Vos tâches principales seront la gestion du trafic ferroviaire sur les réseaux du St-Bernard et du Mont-Blanc Express ainsi que la vente des titres de transports et les renseignements à notre clientèle.

Au bénéfice d'un CFC d'employé/e de commerce en transports publics complété d'une formation d'opérateur/trice du trafic ferroviaire, vous êtes apte à travailler de manière indépendante. Résistant/e au stress et ayant le sens des responsabilités vous savez garder la tête froide en cas de perturbation. Vous considérez les horaires irréguliers et le travail du week-end comme une opportunité d'organiser vos loisirs avec souplesse. A l'aise dans les relations humaines, vous aimez les contacts directs avec la clientèle. De langue française, vous pouvez faire valoir de bonnes connaissances des langues allemandes et anglaises.

Nous vous offrons l'accès à un environnement professionnel varié, des formations internes à l'entreprise ainsi que des conditions de travail et sociales modernes et attractives.

**Date d'entrée :** 1<sup>er</sup> juin ou à convenir

**Lieu de travail :** Sembrancher

**Taux d'activité :** 100 %

Nous attendons vos offres, accompagnées des documents usuels, adressées à :

**TMR SA, Ressources Humaines, M. Eric DELALOYE, Case postale 727 - 1920 MARTIGNY - Tél. 027 721 68 45 (40). Renseignements :** M. Ken JACQUEMOUD, Chef d'exploitation - Tél. 027 721 68 40

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

## Journée de cours

### AVS: un modèle à succès

**5 septembre 2014, de 9 h 30 à 16 h 30 au NH Hôtel à Fribourg**

Organisée en collaboration avec l'USS, cette journée de cours est consacrée à l'histoire, au financement et à l'avenir de la principale institution sociale de Suisse. Présentation de faits nouveaux, analyse de la situation économique de la prochaine génération de bénéficiaires, explication du mode de fonctionnement de l'AVS, exposé des stratégies syndicales destinées à mettre sur pied une campagne de promotion efficace de notre AVS lors du débat politique qui s'annonce à propos de la prévoyance vieillesse. Il s'agit de renforcer l'AVS en tant que système à la fois efficace, performant et social. A cet effet, nous avons besoin de compter au sein de nos syndicats de nombreuses personnes porteuses d'un message convaincant.

Divers exposés, un film (« En avant, et du courage », film de commande de l'USS de 1947) et quatre ateliers dans l'après-midi.

La journée est gratuite pour les membres de syndicats. Flyer d'inscription sur [www.movendo.ch](http://www.movendo.ch) ou 031 370 00 70, [info@movendo.ch](mailto:info@movendo.ch).

Angle droit

# Limité ou illimité? L'importance de ne pas se laisser piéger

Explications d'un cas de protection juridique.

**Un contrat à durée illimitée qui devient contrat à durée limitée, quasi sans mot dire. Soyez attentifs!**

La différence entre un contrat de durée indéterminée (CDI) et un autre, de durée limitée (CDD), est évidente aux yeux de tous. Rappelons simplement que les CDD ont une fin déterminée précise et qu'à la date prévue, pas besoin de donner le congé, pas de délai de congé à respecter, ni de protection en cas de maladie, accident ou autre. A l'inverse, les contrats de durée indéterminée sont soumis à un minimum de règles contraignantes quant à leur résiliation.

Mais il y a, aux CFF, des supérieurs qui malgré tout, tentent quelquefois de faire

passer un contrat pour un autre, en espérant que cela passe inaperçu. Voici une histoire édifiante.

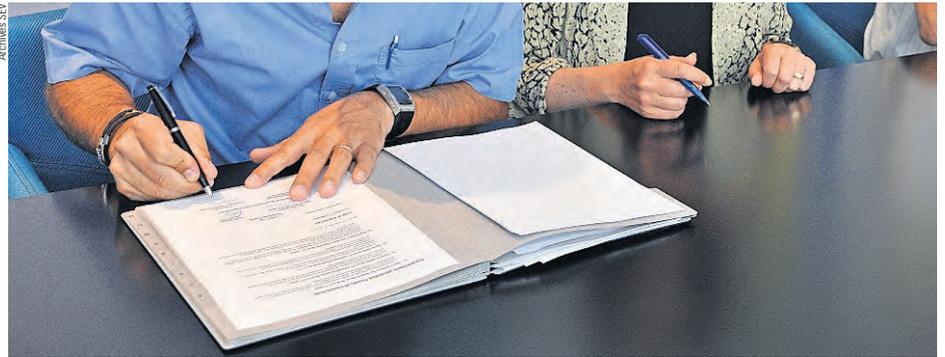
## Exemple concret

Un jeune homme, en seconde formation, appelons-le John, se destine au métier d'agent de train. Ses rapports de qualifications sont élogieux et il reçoit même des remerciements de la clientèle. Mais tout n'est pas rose pour autant et à la fin de l'année de formation, John échoue à un examen. La poursuite de sa carrière dans l'entreprise est remise en question.

Quelques jours avant la fin du contrat de formation, John reçoit pourtant un contrat de durée indéterminée, et le retourne dûment signé. Quelle n'est pas sa surprise de recevoir, 10 jours plus tard, un courrier de l'entre-

prise mentionnant que des «modifications» ont été «convenues avec lui»... Un autre contrat, de durée limi-

tile de préciser, en effet, que jamais aucune modification n'a été convenue entre l'entreprise et lui.



*Soyez toujours attentifs aux contrats de travail que vous signez...*

tée celui-là, est joint à ce courrier.

## Aide du SEV

John ne se laisse heureusement pas prendre au piège et s'adresse au SEV pour faire valoir ses droits.

Le service de protection juridique interpelle tout d'abord les supérieurs de John. Ceux-ci se contentent de rétorquer que seul le deuxième contrat (CDD) est valable. Hélas pour eux, l'existence d'un CDI, dû-

ment établi et signé, ne s'efface pas d'un simple trait de plume. Le SEV maintient sa position: si l'entreprise veut se séparer de John, elle doit passer par la procédure ordinaire, dans le respect des délais de congé.

Après plusieurs discussions dans les coulisses, un arrangement est trouvé entre John et l'entreprise: les rapports de travail sont dissous d'un commun accord à la date correspondant à la fin du CDD, mais John perçoit

en sus une indemnité de départ lui permettant de se retourner. Tout est bien qui finit bien pour John, qui a bien fait de faire appel au SEV dans cette affaire.

*L'équipe de la protection juridique*

L'équipe-conseil d'Helvetia répond à des questions de lecteurs

## Faire gaffe aux dommages lors de déménagements

*Nous déménageons le 1<sup>er</sup> juin dans un nouvel appartement. Nous aimerions dès lors savoir comment nous devons nous assurer afin que tous les dommages éventuels durant le déménagement soient couverts. K.et B. Z. de V.*

Chère Madame et Monsieur, Une assurance responsabilité civile privée (RC) et une assurance-ménage font partie des assurances de base d'un foyer.

La RC assure les dommages causés envers autrui. Si vous êtes locataire, les dommages occasionnés dans l'appartement qui ne sont pas liés à une utilisation normale des

lieux, sont couverts par cette RC. Cela peut être un dégât au lavabo ou une rayure sur le parquet. La RC ne paie cependant que lorsque les dégâts sont intervenus durant la période de location. La preuve doit être apportée par le propriétaire.

Vous pouvez éviter beaucoup d'énervements en remplissant des constats à l'entrée et à la sortie de location, constats décrivant les dommages et défauts remarqués et signés par le propriétaire. En tant que locataire, vous devez payer non pas la valeur à neuf de la chose endommagée, mais sa valeur actuelle. C'est la base en matière d'as-

surance responsabilité civile.

### Attention aux aides éventuelles!

Si quelqu'un vous aide lors du déménagement et endommage quelque chose, il doit s'acquitter de la valeur de l'objet non pas à neuf mais à ce moment-là (valeur actuelle). Ce dommage est couvert par la RC de la personne qui vous a donné un coup de main, mais la responsabilité est réduite dans le cas de service rendu sans rémunération.

L'assurance-ménage quant à elle couvre les biens contre le feu, les catastrophes naturelles, les dégâts d'eau, le vol et le bris de glace. Ici, c'est la

valeur à neuf qui est couverte. Vous pouvez également souscrire à des compléments d'assurances, pour assurer vos bijoux, par exemple.

En cas de déménagement, il faut vérifier le montant assuré dans l'assurance-ménage et l'adapter si nécessaire. Les vélos électriques sont également compris dans cette assurance. Ces assurances sont valables pour des déménagements dans tout le pays. La troisième assurance qui peut s'avérer intéressante, souvent même indispensable pour les locataires, est la garantie de loyer. Une caution de un à trois mois doit être versée lorsqu'on loue un ap-

partement: la garantie de loyer de votre assurance offre une alternative. Vous pouvez alors disposer de votre argent sans qu'il soit bloqué sur un compte bancaire.

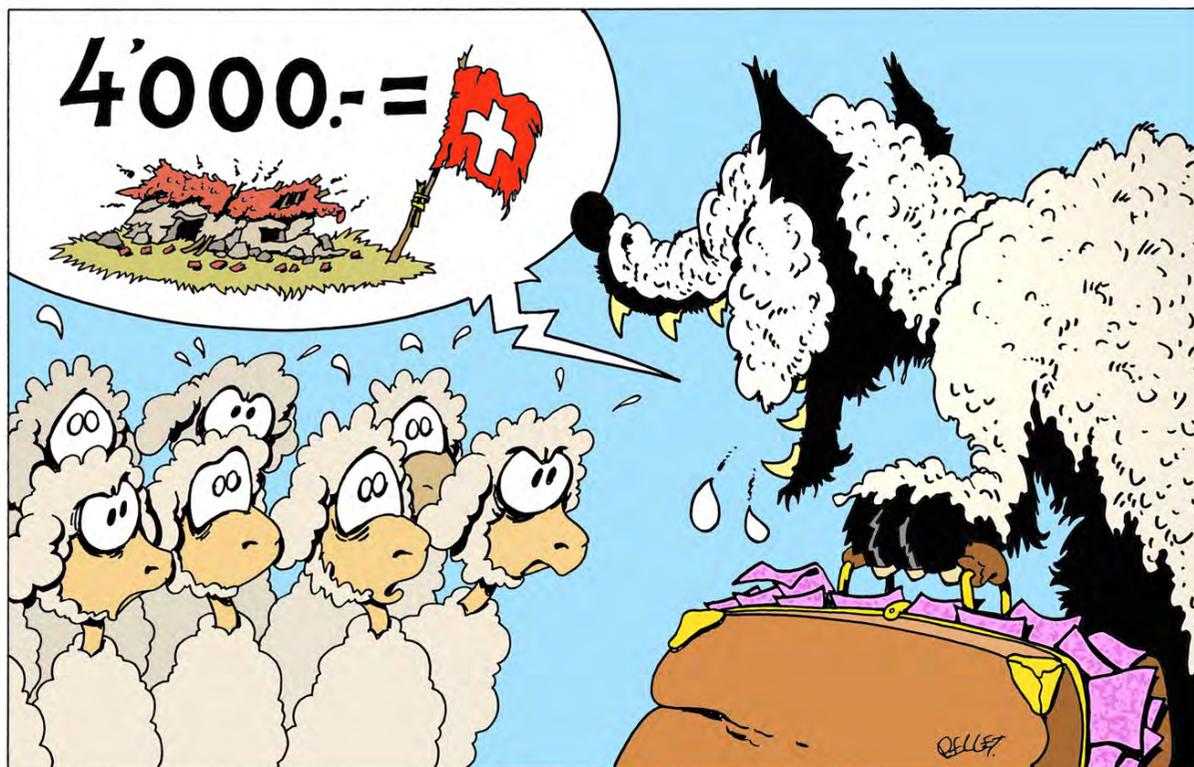
### Protection juridique privée: intéressante

Un complètement utile à ces trois assurances est la protection juridique privée, qui vous aide en cas de conflits avec le propriétaire ou l'entreprise de déménagement.

*L'équipe-conseil d'Helvetia*

*Vous avez des questions? Des experts vous répondent: [www.blog.helvetia.ch](http://www.blog.helvetia.ch)*

PELLET PIOCHE: Une campagne basée sur la peur, pour ne pas changer.



EN VITESSE

Laser dans le viseur des politiques

Réuni en séance spéciale, le Conseil national a adopté par 141 voix contre 27 une motion demandant de mieux protéger pilotes, conducteurs, chauffeurs et piétons contre les pointeurs lasers. Le Conseil fédéral vient en effet de mettre en consultation un projet visant à interdire les engins très dangereux et à punir ceux qui les utilisent. Mais il ne souhaite pas une norme pénale ad hoc.

La Chambre du peuple a aussi légiféré dans le domaine de la resquille. Les personnes pincées sans titre de transport valable dans des trains ou des bus risquent à l'avenir d'être répertoriées au niveau national. Par 159 voix contre 1, le National a adopté une révision de loi permettant la création d'un registre central des resquilleurs. Le Conseil des Etats doit encore se prononcer. **ats**

ANNONCE



Prêts hypothécaires

Se bâtir un financement.

Chez Retraites Populaires, en matière de prêts hypothécaires, les mêmes conditions sont appliquées à tous les clients. Ce principe d'équité et de mutualité est aussi la raison pour laquelle nos conseillers ne sont pas rémunérés à la commission. Et s'il était temps pour vous de découvrir nos solutions pour financer votre logement ?

Contactez nos conseillers au 021 348 21 50  
[www.retraitespopulaires.ch](http://www.retraitespopulaires.ch)

Votre avenir, notre mission.



Chemins de fer du Jura

# Supprimé avec effet immédiat: victoire !

**Les CJ décident d'ins-taurer un service de réserve dès décembre 2013. Mais oublient quelque peu de tenir compte de la LDT et de l'OLDT (loi et ordonnance sur la durée du travail). Le SEV a réagi et obtenu gain de cause auprès de la direction. Logiquement.**

En fin d'année dernière, la direction des CJ décide de mettre sur pied un service de réserve. Ce service prévoit une indem-

nité journalière de 40 francs dans tous les cas. Si le chauffeur n'est pas sollicité, la journée est comptabilisée en tant que congé. On compte ses heures de travail et on considère la journée comme jour de travail uniquement s'il est appelé à intervenir.

#### Et les loisirs?

Lorsque le chauffeur a un service «R», il doit donc avoir son téléphone sur lui et se trouver dans une zone bénéficiant d'un réseau suffisant, se trouver dans un rayon géographique permettant une intervention dans les 30 minutes

environ et être dans un état physique autorisant la conduite d'un autocar. Autant dire que l'employé ne profite que très partiellement de sa journée de congé, étant sur le quai constamment. De plus, cette mesure permettait aux CJ de ne pas payer l'indemnité de dérangement prévue dans la CCT! Et cela évitait aussi à l'entreprise la mise en place d'un service de réserve digne de ce nom.

#### Recul de l'entreprise

Dès que le syndicat a eu connaissance de ce service de réserve ne respectant pas la LDT, il a demandé à la direction de revenir en arrière et de corriger les comptes individuels avec effet rétroactif. «Le directeur, Frédéric Bolliger, a rapidement réagi et supprimé ce service de réserve, ce que le SEV salue», explique Jean-Pierre Etique, secrétaire syndicat SEV, en charge de la section VPT du Jura. «Par contre, le syndicat ne comprend pas pourquoi la demande de corriger rétroactivement les tableaux de service est jugée irrecevable par les CJ.» Le terme semble un peu fort pour une demande

légitime. Les CJ ont fait une erreur, ils la reconnaissent mais doivent aussi corriger les effets qu'elle a eus sur ses employés. Logique, non? La direction estime que le service a été effectif trop peu de temps pour qu'il faille intervenir rétroactivement. Si les employés voulaient mener l'affaire plus loin, il faudrait qu'ils portent plainte. Ce ne sera pas le cas aux CJ, les employés ayant décidé de se satisfaire de la réponse de la direction.

#### Deux poids, deux mesures

Les directions ne respectent pas la loi: on doit leur pardonner et faire fi des conséquences que cela a eues. Or, lorsqu'un employé commet une erreur, parfois la sanction est immédiate, par le biais de mesures salariales par exemple. C'est ce privilège de la direction qui a du mal à être compris et digéré par les employés.

Henriette Schaffter



La Direction CJ est revenue en arrière quand elle s'est rendu compte de son erreur, erreur signalée par le syndicat SEV.

## INFO

Deux questions à un conducteur de bus CJ.

remboursement rétroactif.

■ **Quelle a été la réaction des conducteurs lorsqu'ils ont appris que la Direction revenait en arrière quant au service de réserve?**

On est contents qu'ils soient revenus en arrière, étonnés, en bien, que la Direction se soit excusée mais déçus de la réponse des CJ quant au

■ **Et lors de la mise en place de ce service de réserve en décembre dernier, personne n'a réagi?**

En fait, on s'est posé beaucoup de questions mais personne n'est allé vers la direction pour protester. Il faut dire qu'on ne s'est vraiment rendu compte du problème qu'après quelque temps d'application.

## Photomystère: Où a été prise cette photo?



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 et, vu le degré de difficulté, un paquet de biscuits.**

Solution du concours paru dans *contact.sev* n° 8: Olten.

Le sort a désigné Andreas Järmann, domicilié à Herzogenbuchsee et membre de la LPV Mittelland.

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](mailto:mystere@sev-online.ch).

**Sur Internet:** rendez-vous sur notre site [www.sev-online.ch](http://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 21 mai 2014.