

Ratp: la mobilisation a payé

La mobilisation chez Ratp a permis aux employés d'obtenir de nettes améliorations de leurs conditions de travail et salariales.

Page 2

Les TPG dans la rue

Plus de 200 employés des TPG ont manifesté leur colère le 26 juin.

Page 5



De nouveaux locaux à Lausanne

Le secrétariat régional du SEV de Lausanne a pris ses quartiers depuis un mois à l'avenue d'Ouchy 9, à deux pas de la gare.

Page 13

Les délégués CCT ont accepté les points fondamentaux de la CCT CFF et CFF Cargo 2015

CCT: dernière ligne droite

Mis à part les détails qui seront réglés d'ici septembre, la Conférence CCT a avalisé les points fondamentaux présentés par la communauté de négociations.

«Nous avons tout compte fait réussi à obtenir quelques améliorations» a déclaré le président central AS, Peter Käppler. «En ce qui concerne la réorientation professionnelle, on a réussi à

atténuer les effets des détériorations.» Pour Hanspeter Eggenberger, président RPV, ces changements sont défendables et acceptables. «On peut apprécier ce paquet dans son ensemble, même s'il y a un peu d'amertume concernant certains points», a résumé Hansruedi Schürch, président LPV, qui voit très positivement le fait que «la communauté de négociations a su être vraiment soudée». **Fi/Hes**

Pages 10 à 12



Un oui clair et net au paquet global soumis à votation. Ceci après plus de cinq heures de présentations et discussions.

CCT Travys: le personnel de Travys de mobilise

Malgré Suisse-Argentine, le personnel de Travys s'est réuni pour discuter de la suite à donner aux propositions de la direction dans le cadre des négociations CCT. L'assemblée a clairement refusé l'idée du salaire au mérite tout en acceptant l'idée d'une alternative au système actuel. Les conducteurs ont aussi approuvé l'accord concernant la pétition déposée en avril.

Page 9

Mesures d'économies des CFF: le personnel contribuera

Moratoire de six mois

Les CFF et l'OFT ont conclu un accord sur le financement du retard à combler dans l'entretien de l'infrastructure. Comme l'OFT l'avait déjà fait comprendre, il n'y aura pas d'argent supplémentaire de la Confédération pour 2014 et 2015. Dès 2016 par contre, il y aura l'argent du FAIF.

Les CFF prennent dès lors des mesures d'économies, dont certaines touchent

directement le personnel: les postes laissés libre et non directement liés à l'exploitation ne seront pas repourvus de suite. Il seront remis au concours seulement après six mois, ce qui n'engendrera pas de charge supplémentaire pour le personnel restant, selon les CFF (!)

pmo/Hes

Page 3

EDITO

Engager du personnel

Les CFF ont besoin de plus d'argent pour l'entretien de l'infrastructure, c'est incontestable. Le retard accumulé, causé par un excès d'austérité dont les CFF sont en partie responsables, n'a pas pu être réduit ces dernières années.

Longtemps, les CFF ont refusé de réduire leur bénéfice afin de combler «ce trou dans les finances». Ils font maintenant le pas mais toujours de manière hésitante. Ils semblent encore penser qu'on peut repousser beaucoup de choses à plus tard. Ils devraient pourtant savoir quels risques ils prennent, particulièrement après l'accident de Schwerzenbach qui, rappelons-le, est dû à une rupture de rail. L'entretien est une priorité absolue et les CFF doivent en assumer la responsabilité, avec leur propre personnel. La tentation existe d'externaliser certaines tâches et de remplacer ainsi les coûts du personnel par l'octroi de mandats à des tiers, qui sont somme toute plus élevés. Les CFF ont décidé de ne pas céder à cette tentation. Ils doivent maintenant engager du personnel supplémentaire dans ce secteur et y développer les connaissances spécifiques. Ce qui est inquiétant: ce sont les collègues des autres secteurs qui le paient en devant faire face à une suspension des engagements.

Manuel Avallone, vice-président SEV

EN VITESSE

Droit d'accès des
syndicats aux
entreprises

■ Il faut que les syndicats soient autorisés à rencontrer le personnel des entreprises. Même lorsque cela suppose leur entrée sur un chantier ou dans une entreprise et, éventuellement, une violation de domicile. C'est ce qui ressort du colloque juridique mis sur pied à la fin juin par l'USS. Les participant(e)s ont relevé l'importance d'une expertise réalisée par Marcel Niggli, professeur à l'Université de Fribourg. Celui-ci aboutit à la conclusion que l'argumentation développée par le Tribunal fédéral doit être corrigée. En 2011, le TF a donné raison à un restaurateur qui avait chassé du parking de son restaurant des collaborateurs et collaboratrices de syndicats, qui voulaient donner des informations aux employé(e)s concernant la nouvelle CCT nationale de la branche et les droits qui en découlaient pour eux. Selon Marcel Niggli, la liberté syndicale stipulée par la Constitution fédérale dit que les travailleurs et travailleuses ainsi que les employeurs et employeuses « ont le droit de se syndiquer pour la défense de leurs intérêts, de créer des associations et d'y adhérer ». Les syndicats ont un rôle important à jouer dans l'application des conventions collectives de travail (CCT) et des mesures d'accompagnement. Les choses sont claires : on ne découvre une infraction dans une entreprise qu'en s'y rendant.

USS

contact.sev cet été

contact.sev paraîtra de manière irrégulière cet été :

le n°14 paraîtra le 24 juillet et le n°15 le 14 août.

Ensuite, dès le n°16, le rythme redevient régulier, à savoir toutes les deux semaines.

La rédaction vous souhaite à tous un très bel été!

Sous-traitant des Transports publics genevois

L'effet domino de la mobilisation du personnel de RATP

La mobilisation du personnel de RATP Dev, sous-traitant des TPG, aura eu un effet domino. Les autres sous-traitants sont au pied du mur!

Trois mois. C'est le temps qu'il aura fallu au SEV et au personnel de RATP Dev, sous-traitant des Transports publics genevois, pour obtenir l'application sur tout le canton de la fameuse directive de l'OFT qui fixe un salaire de base à 58 300 francs annuels (soit 4480 fr./mois x 13). Une victoire éclatante puisque les sous-traitants des TPG (Globe Limo, RATP Dev et Genève Tours) avaient jusqu'ici refusé de réadapter les salaires, jugeant qu'ils n'en avaient pas les moyens. Les choses sont désormais claires: l'OCIRT (Office cantonal genevois de l'inspection du travail), interpellé par le SEV et le SIT, a exigé que les salaires soient adaptés à cette directive dès le 1^{er} juillet dernier (voir *contact.sev* n° 12). Du côté de RATP Dev, la situation est encore meilleure puisque la mobilisation du personnel depuis plusieurs mois a amené la direction à introduire ce salaire minimum rétroactivement au 1^{er} avril. Soit une hausse qui représente 380 fr. par mois pour ceux qui ne touchaient que le minimum de 4100 fr. inscrit dans la CCT Gest. Les salaires proches ou supérieurs à cette base de 58 300 fr. seront aussi augmentés mais dans une proportion différente. Cette hausse dépend de l'obtention par RATP des lignes mises au concours par les TPG, en particulier les lignes C et 34, qui sont très intéressantes. « Cette victoire ne tombe pas du ciel, rappelle Valérie Solano, secrétaire syndicale SEV. Le personnel de RATP était prêt à durcir le ton. On est passé à deux doigts d'une grève à la fin du mois de



Lors de la manif des TPG (voir en page 5) le personnel de RATP Dev était aussi présent.



Valérie Solano et Rémy Perrot, délégué syndical chez RATP Dev.

juin. Car, outre la question du salaire, il y a la question des horaires de travail. La mise en place de la semaine de 5 jours que nous demandons depuis des mois a été repoussée de mois en mois. Les conducteurs en avaient marre. Il faut ici souligner l'attitude du directeur qui a fait preuve de clairvoyance et a donné de sérieuses garanties quant à l'introduction de la semaine de 5 jours au changement d'horaire de décembre.» Désormais ce sont donc les au-

tres sous-traitants qui sont au pied du mur. Le conseil d'administration des TPG a décidé que les sous-traitants devaient désormais appliquer les salaires minimaux fixés par l'OFT sous peine de ne pas pouvoir exploiter les lignes attribuées. La mobilisation du personnel de RATP a donc eu un effet domino. Certes, la directive fédérale doit être appliquée. La réalité du terrain est tout autre, les contrôles ne se faisant pas forcément automatiquement. En faisant appel à

l'OCIRT, le SEV – appuyé par la mobilisation du personnel de RATP – vient d'obtenir une victoire éclatante. Une victoire d'étape qui doit désormais faire tâche d'huile, à commencer par le canton de Vaud, où les TL estiment ne pas devoir obliger leur sous-traitant à faire appliquer cette directive qu'ils qualifient de « non contraignante ». Jusqu'à quand pourront-ils tenir cette position?

Vivian Bologna

RECRUTEMENT

Via SEV, l'action 2014

Le SEV a mis en place une campagne de recrutement 2014 sous le nom de Via SEV. Les prix pour les recruteurs sont tous liés au thème du voyage.

Voici les détails de l'action:

- Pour deux nouveaux membres recrutés: une gourde Sigg avec le design du SEV et une protection thermique;
- Pour quatre nouveaux membres recrutés: un sac à dos exclusif pour les loisirs et le travail;
- Pour huit nouveaux membres recrutés: une valise à roulettes de haute qualité, utile au quotidien.

Prime spéciale

- Les trois recruteurs les plus

efficaces de l'année 2014 reçoivent en plus une prime surprise. Il va de soi que pour chaque membre recruté la prime de 50 francs cash reste valable.

Voici le fonctionnement:

Tous les nouveaux membres recrutés durant l'année civile 2014 sont pris en compte. La prime pour deux membres recrutés (gourde Sigg au design SEV) est envoyée au recruteur dès que les deux nouveaux membres sont enregistrés. Les primes pour quatre, resp. huit nouveaux membres recrutés seront remises début 2015 lors d'une petite fête à laquelle seront invités per-

sonnellement tous les gagnants. A cette occasion, les trois meilleurs recruteurs de l'année 2014 seront également récompensés. La fête aura lieu le 7 février 2015.

Celles et ceux qui ne pourront pas y prendre part recevront leur prime par la suite.

Les primes sont cumulées

Cette année, et contrairement aux actions Member Stars, toutes les primes seront octroyées; celui ou celle qui recrute quatre nouveaux membres reçoit la gourde Sigg et le sac à dos, celui ou celle qui recrute huit nouveaux membres reçoit en plus aussi la valise à roulettes.

CARNET DE BORD

Un apprentissage, l'affaire de toute l'entreprise!

La faitière des patrons de l'industrie se plaint du manque d'apprentis, la Ville de Genève lance des initiatives tous azimuts pour développer le nombre de places d'apprentissage. Les apprentis sont moins nombreux et de toute évidence on conseille aux jeunes de rester à l'école au lieu de se lancer dans l'acquisition d'un métier. Pourtant ce système non seulement a fait ses preuves, il postule qu'un métier ce n'est pas seulement des choses qu'on sait faire, mais aussi une identité.

Dans le cadre d'un apprentissage, on apprend peu à peu les règles, les tours de main, les gestes, les techniques, mais aussi l'éthique, ce que l'on considère comme bien travailler et mal faire. L'apprenti pourra aussi confronter et comparer la pratique de son entreprise à celle des autres en rencontrant les autres apprentis durant les cours. Le maître d'apprentissage joue un rôle essentiel tant dans la transmission des connaissances qu'en tant que modèle. Le maître d'apprentissage ou un collègue joue un rôle de modèle qui guide et conseille l'apprenti dans ce moment crucial où l'on forge sa personnalité. Il ne faut pas se le cacher, pour beaucoup de personnes, l'école ce n'est pas le lieu de l'épanouissement et de la réalisation de soi, lorsque l'on a un besoin crucial d'un rapport physique, concret au réel, l'apprentissage l'offre et il développe une autre manière d'acquérir la confiance en soi. Beaucoup d'entreprises trouvent qu'un apprenti c'est trop de temps perdu, pourtant – et je le dis par expérience – quelle chance que de voir une jeune prendre de l'assurance, découvrir qu'elle maîtrise des savoir-faire, s'imposer peu à peu comme quelqu'un qui fait bien son métier et s'y identifie et finalement apporte sa propre ingéniosité et inventivité.

D'autres entreprises utilisent les apprentis comme des employés bon marché, c'est incompatible avec l'idée même de l'apprentissage! Délaisser le temps nécessaire à la formation, brûler les étapes et ne pas donner du temps pour intégrer ce que l'on apprend va à l'encontre du modèle et du bon sens!

Le système d'apprentissage doit être garanti par des pairs, des hommes et des femmes de métier: eux seuls peuvent juger de la maîtrise et de la compétence. L'Etat est, en ce sens, le garant et le facilitateur (pour les cours, la vérification de la légalité, les structures, etc.) du bon déroulement. Je reste persuadée que les «commissaires d'apprentissages», les personnes chargées de faire la police pour le dire bref, auprès des apprentis et patrons doivent être des gens du métier. Parce qu'ainsi on peut exclure ceux qui ne jouent pas le jeu, consolider les liens professionnels, évaluer ce qui se passe dans les entreprises. Mettre les contrôles à la seule charge de l'Etat ne peut pas être une solution, car on ne doit pas seulement vérifier si le temps de travail est respecté, mais si le métier est transmis et si l'encadrement est suffisant et cela les gens de métier doivent en prendre la responsabilité et la charge.

L'USS lance une pétition pour défendre les droits des apprentis, notamment en termes d'heures supplémentaires, c'est bien, mais c'est à chacun de nous, dans notre vie professionnelle quotidienne, de s'engager à faire en sorte que les apprentissages se passent bien.



L'argent de FAIF n'arrivera que dès 2016

Stop des engagements

Les CFF et l'OFT ont convenu d'un accord sur le financement des coûts supplémentaires pour l'infrastructure. Les mesures prises par les CFF comportent un stop partiel des engagements.

L'année dernière, on a bien vu que les CFF ne pouvaient guère diminuer le retard en matière d'entretien des lignes et que celui-ci a même plutôt tendance à augmenter. Il en résulte un besoin d'argent supplémentaire à raison de 150 millions de francs par année. Les CFF auraient souhaité que la Confédération paie ce montant mais celle-ci s'est appuyée sur la convention de prestations actuelle pour refuser. Les deux parties ont maintenant trouvé un accord: les CFF paieront pour 2014 et 2015 et dès 2016, l'argent de FAIF sera à disposition. Pour économiser ce montant, les CFF visent d'une part encore des augmentations de productivité et ils se feront d'autre

part à l'idée de boucler avec de plus mauvais comptes, comme le suggère depuis longtemps le SEV.

Attente de six mois

Parmi les mesures prises par les CFF pour économiser, il y a notamment une suspension des engagements dans les postes non directement liés à la production: lors d'un départ, on attend un délai de six mois avant de repourvoir le poste. Le SEV ne remet pas en question le principe en soi: «Une bonne direction d'entreprise se doit d'examiner la réelle nécessité de chaque engagement», souligne le vice-président Manuel Avallone. Et d'ajouter: «Il est certainement mieux de stopper les engagements plutôt que de supprimer des postes après coup».

Ce qui est discutable par contre, c'est que les CFF argumentent cette décision en invoquant la satisfaction de la clientèle. Cette mesure doit en effet permettre aux CFF d'améliorer le mauvais résultat finan-

cier qui découle avant tout de la situation dans l'infrastructure et l'entretien. Mais c'est dans ces domaines justement qu'un stop des engagements serait catastrophique. Car il faudrait plus de personnel pour éviter les plus graves problèmes dans ces secteurs, problèmes qui compromettent sérieusement la satisfaction de la clientèle. Les CFF ont expliqué que les domaines directement liés à la production sont exclus de cette mesure, qui serait alors totalement contre-productive.

La charge augmente

Il est totalement irréaliste de prétendre qu'un stop des engagements n'entraînera pas une surcharge de travail; de telles surcharges sont inévitables et cela aura des conséquences sur la satisfaction du personnel. Le SEV va accompagner de manière critique l'application de cette mesure et interviendra si la sécurité de l'exploitation, la satisfaction du personnel et de la clientèle sont mises en danger. pmo/Hes

Lausanne – Genève en deux lignes et quatre voies

Besoins de mobilité et risques de fragilité augmentent en parallèle, mettant à vif les nerfs des voyageurs et des transporteurs. On le voit bien sur la ligne ferroviaire entre Genève et Lausanne, axe vital d'une métropole lémanique en plein essor.

Pour répondre à la demande croissante de mobilité et faire face aux problèmes d'exploitation et d'infrastructure qui en résultent, il faut des visions novatrices, des projets à long terme, des ressources se chiffrant en milliards.

Bien avancé dans sa conception et promis au Financement et à l'aménagement de l'infrastructure ferroviaire (FAIF), le projet Léman 2030 prévoit d'augmenter le nombre des trains et des places offertes entre les gares de Genève et de Lausanne dont la capacité d'accueil devrait encore s'accroître. De quoi répondre à l'objectif général de maîtriser un trafic voyageurs qui aura doublé une première fois entre 2000 et 2010 et devrait en faire autant d'ici 2030, pour atteindre les 100 000 usagers par jour. Léman 2030 se fera au travers de trois gros chantiers : la quatrième voie entre Lausanne et Renens, la transformation totale de la gare de Lausanne liée à la généralisation des trains de 400 m à grande capacité, la création d'une gare souterraine à Genève pour le RER franco-valdo-genevois d'ici

2020. Officiellement, pour augmenter la capacité de la ligne existante saturée entre les deux villes, une série d'étapes est aussi prévue : diverses adaptations locales, des voies de dépassement, des bouts de troisième et de quatrième voie. Tous ces importants travaux devront



nuit ou en fin de semaine, pour ne pas entraver le trafic sur une ligne historique dont le tracé n'a pas changé depuis son inauguration il y a plus de 150 ans. Dans les décennies à venir, les voyageurs subiront donc les désagréments de perpétuels chantiers sur une ligne déjà fragile, à la merci d'un accident de personne ou d'une panne de matériel.

En bref, le projet Léman 2030 semble sur de bons rails en matière de planification et bientôt de financement. Mais, concernant la ligne elle-même, ses concepteurs n'ont pas osé penser à une autre voie, celle de l'innovation et de la réflexion différente. Car il y a deux manières de résoudre un problème: en l'affrontant directement ou en le déplaçant pour échapper aux contraintes trop connues et se donner une liberté de pensée à même d'inspirer des solutions nouvelles.

C'est justement cette liberté qu'ont su conquérir les auteurs du rapport sur la « Ligne ferroviaire nouvelle entre Genève et Lausanne », sans arrêt intermédiaire, dont le tracé pourrait suivre celui de l'autoroute et comprendrait le détournement de Morges ainsi que l'aménagement d'un vaste triangle dans la région de Bussigny permettant de rejoindre à haute vitesse la ligne du Pied du Jura depuis Genève ou Lausanne. Le chantier de construction en surface, en tranchée ou en souterrain, serait, tout comme la ligne elle-même, d'un seul tenant.

La réalisation d'une traite plutôt que le coûteux et long phasage.

Estimé « à la louche » par le professeur Daniel Mange, rédacteur responsable du rapport sur la nouvelle ligne, le coût de cette dernière devrait se situer autour de

quatre milliards de francs – soit en fin de compte une nette valeur ajoutée supplémentaire et un bon milliard de plus que le rafistolage dispendieux de la ligne historique.

Prudentes, les autorités des cantons et villes lémaniques veulent que se réalise au moins le début du projet Léman 2030 – un tien vaut mieux que deux tu l'auras peut-être. Mais ces mêmes autorités pourraient se déclarer d'accord de cofinancer les indispensables études préalables à une toute nouvelle liaison ferroviaire entre Genève et Lausanne. Heureuse coïncidence, l'actuelle convention signée par Vaud et Genève permettrait de libérer 16 millions de francs pour préparer un avant-projet de nouvelle ligne. Un tel préfinancement signifierait l'intérêt porté par les deux cantons concernés pour cette idée de deux voies ferroviaires parallèles aux quatre pistes de l'autoroute bordées de terrains dont la conquête serait sans aucun doute moins difficile que le long de la ligne historique.

Le grand public, usager ou non du train entre Genève et Lausanne, n'a pas encore vraiment pris ni connaissance du projet de nouvelle ligne « autoferroviaire » ni a fortiori position à ce sujet. Mais le bon sens et le goût de l'avenir pourraient faire comprendre tout l'intérêt d'une pensée renouvelée. Bien informés, les gens se montrent volontiers ouverts à la nouveauté. Ils l'ont prouvé le samedi 28 juin, lorsqu'ils ont pu contempler la maquette de la future gare de Lausanne, avec ses quais élargis et prolongés, sa marquise classée, ses superstructures valorisées, son troisième passage souterrain et ses dégagements bienvenus sur le front sud. Autant de raisons de se retrouver « déçus en bien », forme bien vaudoise de l'enthousiasme.

Yvette Jaggi

Déménagement à Westlink: globalement positif

70 collaborateurs CFF ont déménagé l'automne dernier à Westlink, à Zurich. Cet été, 1700 collègues vont s'installer dans les nouveaux locaux du Wankdorf, à Berne. Deux employés de Westlink nous font part de leur expérience.

Denise Engel est assistante de projet à Infrastructure et membre de la CoPe Division. Elle



Des bureaux multispace dans le bâtiment Plaza de Westlink.

trouve son bureau bien mieux qu'auparavant: les bruits sont absorbés par des éléments au mur et les parois qui séparent les espaces. Chacun a un ordi-

nateur portable et un casque et peut converser avec ses collègues. Tous ont reçu un smartphone à la place du téléphone fixe. Esthétiquement, les bureaux sont plus agréables. Denise est satisfaite également de la mise en place d'une réception qui fait office d'interlocuteur en cas de problème et qui empêche les va-et-vient dans les bureaux. Les points négatifs: les stores qui descendent automatiquement au moindre rayon de soleil, la cli-

matation assez « fraîche » et les armoires des vestiaires qui ne correspondent pas aux normes CFF.

Roland Schwager, qui dirige l'équipe de management qualité des systèmes automatiques de comptage des passagers et est vice-président de la sous-fédération AS, voit beaucoup d'avantages à sa nouvelle place de travail, hormis l'excès d'ombre à cause des stores. Il cite, en plus des avantages déjà nommés, l'espace généreux, la

place suffisante pour le stockage des dossiers et le peu de bruit grâce aux vitrages insonorisés. Pour l'instant, tous les postes ne sont pas occupés et on ne parle pas encore de partage de bureaux. Les appels téléphoniques peuvent se faire depuis un secteur insonorisé et les séances dans des espaces spécialement dédiés. Les salles de réunion et le local de pause sont particulièrement grands et il y a même un salle de repos.

Fi/Hes

Marche «silencieuse» des employés TPG à Genève

« Conseil d'Etat, t'es foutu, les TPG sont dans la rue »

Plus de 200 employés TPG ont manifesté jeudi 26 juin contre les éventuels licenciements envisagés par la direction des TPG.

Aux manifestants s'étant réfugiés à l'ombre en attendant le départ du cortège, Vincent Leggiero a déclaré: «Sortez de l'ombre, c'est le moment!» Les employés TPG étaient réunis au Bachet de Pesay, siège des TPG. Ils ont attendu en vain que la direction descende les trouver pour leur apporter une réponse à leurs interrogations. Une délégation est finalement montée trouver la direction.

C'est le directeur des ressources humaines, Martin Waefler qui est au final descendu expliquer à la foule que «le directeur a fait une proposition au Conseil d'Etat, proposition qui devrait être discutée en soirée lors de la séance du Conseil d'Etat». Il a ajouté que «le directeur ne signerait pas de contrat de prestations s'il n'y a pas de compensations».

Marche silencieuse

Les employés sont partis ensuite en direction de l'Hôtel de Ville, dans ce qui devait être une marche silencieuse. Finalement, ce fut une manifestation animée, les participants entamant tour à tour des slogans comme «des économies sur le dos du personnel, pas question!» et «Conseil d'Etat, t'es foutu, les TPG sont dans la rue»!

Valérie Solano, secrétaire syndicale SEV, estime que «ce n'était pas la volonté du peuple de faire licencier du monde, lorsqu'il a voté oui à la baisse des tarifs». A noter qu'on ne sait pas encore exactement s'il s'agit de licenciements ou de non-renouvel-



Les employés TPG dans les rues de Carouge, en route pour la vieille ville et le siège du Conseil d'Etat.

lements de postes suite à des retraites.

Porte-monnaie vide...

Après une bonne heure de marche, une délégation a remis une résolution au conseiller d'Etat Luc Barthassat, ministre de tutelle des TPG. Unis, les trois syndicats SEV, Asip et transfair ont été clairs: il n'est pas question de faire des économies sur le personnel. Ils ont rappelé que l'offre fournie par les TPG a augmenté depuis plusieurs années, la productivité également. Les syndicats craignent que, au prétexte de l'initiative, ce soient des économies de toutes sortes qui soient demandées au personnel.

La résolution, qui avait déjà été remise à la direction des TPG, est assortie d'un moratoire décisionnel durant l'été. Elle exige que le contrat de prestation ne soit pas signé par l'entreprise tant que l'on n'a pas l'assurance que ces mesures ne touchent pas le personnel. M. Barthassat l'a réceptionnée, réitérant son souhait de ne pas toucher au personnel des TPG, «qui ne le

mérite vraiment pas». Il a néanmoins ajouté: «Le porte-monnaie est vide et il faudra bien trouver comment faire!» Il a assuré à la délégation qu'il n'y aurait pas de licenciements. «Il s'agirait plutôt de non-renouvellements de per-

encore imaginer réduire les effectifs?» Vincent Leggiero a réaffirmé la détermination des travailleurs et a indiqué qu'on passerait à la deuxième vitesse dès le mois de septembre, s'il le faut.

Salima Moyard, députée PS,

augmenter ce contrat.» Les employés TPG ont été soutenus dans leur démarche par des délégués des Mouettes genevoises et du personnel de RATP dev, sous-traitant des TPG, et ils ont reçu quelque peu l'aval des citoyens, par



Vincent Leggiero (à droite), président SEV TPG, et Fred Nouchi, secrétaire de la section.

sonnes qui partent en retraite», a expliqué ensuite Vincent Leggiero, président de la section SEV TPG, aux manifestants, «ce qui n'est pas plus acceptable. Comment peut-on

est venue réitérer le soutien de la gauche aux travailleurs: «L'Etat doit augmenter le financement dans le contrat de prestations. Mes collègues et moi, nous nous battons pour

leurs applaudissements lors de leur passage dans les rues de Carouge et de Genève.

Henriette Schaffter

Le professeur Claudio Visentin le confirme: le train est toujours plus apprécié sur le plan touristique



Le voyage en train toujours en vogue

L'histoire de l'humanité peut être divisée en deux époques: il y a un avant et un après l'émergence du train. Jusqu'à la première partie du 19^e siècle, seules les personnes les plus aisées pouvaient se permettre le luxe d'aller d'une ville à l'autre. Tout a changé avec le train: grâce aux chemins de fer, il devient possible de rallier des lieux éloignés. Des centaines de personnes montent au même moment et dans un même wagon pour rejoindre diverses destinations. Voyager devient une activité publique et populaire. On en parle avec le professeur Claudio Visentin.

■ **contact.sev:** Difficile de ne pas citer l'écrivain Marcel Proust, pour qui «Le véritable voyage de découverte ne consiste pas à chercher de nouveaux paysages, mais à avoir de nouveaux yeux». Vous partagez cette idée?

Claudio Visentin: Il s'agit d'une réflexion extraordinaire même si on en a abusé; elle a été répétée à l'infini et en est donc devenue banale. Mais Proust a eu une intuition qui illustre un des changements majeurs intervenus ces dernières années dans le monde des voyages. On est passé du «où» au «comment». La façon de voyager est devenue plus importante que le lieu. Deux voya-

geurs reliant le même lieu mais dans des conditions diverses vivent des expériences complètement différentes. Marcel Proust a souligné un autre élément: le voyage demeure un investissement considérable en temps, en argent et en énergie. L'objectif consiste à en cueillir la profonde beauté en partant préparé et documenté. Sans informations, il est difficile de comprendre ce qu'il y a autour de nous. Le risque existe alors de traverser des lieux très beaux sans les comprendre. En général, ceux qui voyagent aujourd'hui le font de manière plus consciente en accordant beaucoup d'importance à la préparation.

■ **L'histoire du train et des chemins de fer est étroitement liée à l'histoire sociale, économique et culturelle. Comment le train a-t-il changé la culture du voyage? Et le voyage lui-même?**

Le train est à l'origine de la grande révolution qui a donné naissance au tourisme. Le tourisme est né vers 1830 et le train est justement l'un des éléments de cette révolution. Il a d'ailleurs joué un rôle fondamental. Pas comme on le pense généralement pour sa rapidité – au début les trains étaient plutôt lents – mais en raison de deux facteurs de poids. Premièrement, parce que le train fait croître le tourisme sans limites: on peut toujours ajouter un wagon à un train et après son départ on peut en faire partir un autre. Le train fait disparaître les limites numériques des voyages, permettant à des millions de personnes de partir. Deuxièmement: le train devient prévisible, ponctuel: les gens s'habituent à ce que le déplacement soit fixé dans le temps. Jusque-là, le voyage était complètement incertain.

■ **Après l'arrivée des vols low cost, peut-on dire que le voyage en train s'est offert une deuxième jeunesse ou au contraire n'a-t-il jamais**

été démodé?

Le train a connu des moments difficiles tant que l'on s'est concentré sur le rapport temps/coûts. Mais depuis que l'on privilégie toujours plus les moyens de transport liés au tourisme soutenable, le train a vu sa cote augmenter. Au fond, l'objectif des vacances ne devrait pas consister à arriver le plus vite possible en un lieu,

«**Le train est à l'origine de la grande révolution qui a donné naissance au tourisme.**»

mais bien à vivre des expériences intéressantes. Le train offre des points de vue que d'autres moyens de transports n'offrent pas. En train on fait des rencontres, on a devant soi, jour et nuit, des paysages souvent merveilleux. Pensons un peu aux croisières ferroviaires: il existe au moins une vingtaine de trains légendaires sur la planète, du Transsibérien à l'Orient-Express. La croisière ferroviaire est un concept qui a émergé ces dernières années et qui a beaucoup de succès, à l'instar de la croisière navale. Le parallèle est très intéressant car les bateaux aussi avaient été poussés hors du marché par les avions. Cette redécouverte de la mobilité lente est toujours plus appréciée et aura, selon moi, un grand avenir. Il manque néanmoins à la croi-

sière ferroviaire un événement qui puisse relancer sa fascination ou son mystère; il faudrait, permettez-moi cette provocation, un nouvel homicide sur l'Orient-Express; on sait que la tragédie du «Titanic» a eu un effet important sur la reprise des croisières. Il y a un déficit de communication de l'offre pour les croisières ferroviaires. Une personne décide de partir

lorsqu'elle peut avoir un avant-goût de l'aventure qu'elle s'apprête à vivre.

■ **Vous voyagez volontiers en train?**

Oui, très volontiers. J'avoue être passionné par les petits chemins de fer et en Italie il en existe énormément. Il y a des trains qui parcourent des vallées, qui traversent des villages où l'on peut faire des rencontres intéressantes. Le monde du transport local est fait de personnes, d'histoires, d'occasions. C'est une façon très belle d'entrer en contact avec des réalités authentiques.

■ **Vous avez par ailleurs écrit un bel article dans le livre de Riccardo Finelli «Coi binari fra le nuvole» (A travers les nuages avec les rails). C'est**

BIO

Claudio Visentin est né à Milan en 1964. Marié et père de trois garçons, il enseigne «Cultural History of Tourism» et «Heritage Interpretation» à Lugano à l'Université de la Suisse italienne, dans le cadre du Master en tourisme international. Il a créé et dirigé l'École du voyage (Scuola del viaggio), la première école universitaire dédiée au voyage. Il préside actuellement l'association qui en perpétue l'activité. Il s'est formé à l'Université de Milan, où il a obtenu une licence en histoire moderne et un doctorat en histoire de la société européenne. Depuis novembre 2011, il dirige la Fondazione Bergamo qui s'occupe des principaux monuments historiques de la ville. Durant son temps libre, il joue aux échecs, pratique des sports mineurs et joue de la flûte traversière.

Evidemment, il voyage.

Davantage d'infos sur: www.claudiovisentin.it

creativecommons/callie0111ickr



Le Jacobite Steam Train est un train à vapeur qui circule en Ecosse. Il relie sur 135 km Fort William à Mallaig, sur la côte ouest du pays. Il circule de juin à août. La magie des paysages a servi de décor dans plusieurs films de Harry Potter.

bien plus qu'un voyage en train...

C'est un voyage le long des voies du Transsibérien d'Italie. Cette ligne qui pénètre les Apennins profonds avec ses 320 000 traverse raconte des histoires de locomotives, de mécanos, de pendulaires, d'étudiants, de petits villages liés par un petit chemin de fer que chaque jour la nature efface en reprenant ses droits. Ce genre de voyages permet surtout de vivre la réalité; on en

revient au fond au point de départ: celui de l'expérimentation. En voyageant de cette façon, il est très difficile de ne pas parler à quelqu'un. Le compartiment du train est un des lieux qui facilitent les échanges. D'habitude, le voyageur est toujours en contact avec celui qui s'occupe de lui: celui qui a organisé le voyage, le serveur du restaurant, le chauffeur de taxi. Des personnes qui gagnent leur vie grâce au voyageur. Le train, en

revanche, permet des rencontres tout à fait fortuites.

■ **Le train a démocratisé le voyage, devenu grâce à lui une activité publique et populaire. La croissance de l'industrie touristique a toutefois eu des effets négatifs sur l'économie, la culture, la société et l'environnement des pays pris d'assaut. On parle toujours plus de tourisme soutenable. Que pouvez-vous nous en dire?**

Longtemps, le tourisme a trompé les gens, par son aspect si léger, effervescent et amusant. On ne s'est pas rendu compte de son impact. Alors qu'une usine d'où se dégage une fumée noire est immédiatement perçue comme un danger pour l'environnement, on a compris plus tard quels étaient les impacts négatifs du tourisme. Aujourd'hui, on compte un milliard de passages de frontières par année; la moitié en avion; la moitié pour des raisons touristiques. Ce sont des chiffres

énormes et l'impact sur l'environnement est dramatique. Le tourisme a un vrai problème de durabilité écologique, auquel s'ajoute celui de la responsabilité envers le pays que l'on visite. Il ne s'agit pas seulement d'une question éthique.

Heureusement, il y a une importante orientation vers des formes de tourisme responsables et durables, de même que vers les transports collectifs ouvrant deux perspectives intéressantes. D'abord, cela répond à la nécessité de davantage respecter l'environnement et de réduire l'impact négatif sur celui-ci; il n'est pas envisageable que chacun se déplace seul avec sa propre voiture ou prenne toujours l'avion. Deuxio: il s'agit d'une expérience humaine beaucoup plus intéressante et enrichissante.

Dans le passé, le tourisme était beaucoup plus consumériste. Les voyageurs qui pouvaient se le permettre étaient à la recherche d'un maximum de luxe et dépensaient énormément.

Bref, c'était un tourisme très ostentatoire. Mais il n'est de loin pas certain que le tourisme de luxe soit le plus intéressant. Au contraire.

■ Comment vit-on « en voyage avec un âne », qui est aussi le titre de l'un de vos livres?

Je reviens à peine d'un voyage de cinq jours dans des forêts toscanes. Avec un âne, on arrive à destination à basse, très basse vitesse, avec des pauses, des changements de parcours, des rencontres imprévues dans les montagnes, les forêts, les villages. Une expérience unique. L'âne est un animal extraordinaire, qui devient un vrai compagnon au fil du voyage. Les ânes portent tout, on marche donc sans bagages. Les humains ont pour tâche de s'occuper d'eux. Pendant des années, on a donné une mauvaise image des ânes, alors qu'ils sont sensibles, sociables et affectueux.

Françoise Gehring/vbo



Riccardo et Alberto Visentin en voyage avec des ânes.

Claudio Visentin

Secrétariat régional de Lausanne

Des locaux à deux pas de la gare

Vendredi dernier, les nouveaux locaux du secrétariat régional de Lausanne (avenue d'Ouchy 9) ont été inaugurés en présence de membres et présidents de comités de sections et du président et de la vice-présidente du SEV, Giorgio Tuti et Barbara Spalinger.



Michel Barras et René Tercier, président et membre du comité de TPF Autobus.



Christian Fankhauser, Stéphane Chevalier – le président de la section VPT MBC avec sa fille Cassandra – et le président de la section VPT La plaine-du-Rhône, Philippe Chambovey.



L'équipe du secrétariat de Lausanne: les secrétaires syndicaux Baptiste Morier, Olivier Barraud, Jean-Pierre Etique, Christian Fankhauser, la secrétaire Conny Barraud, accompagnés des secrétaires syndicaux Valérie Solano (derrière) et Vincent Brodard (en tenue de fan tricolore).



Baptiste Morier et Enzo Verme (président de VPT VMCV) savourent les mignardises...



Olivier Barraud, Jean-Pierre Etique et Giorgio Tuti en pleine discussion devant le secrétariat.

Nord vaudois

Le personnel de Travys veut une alternative au salaire au mérite

Malgré la Coupe du monde de football et le match de la Suisse, le personnel de Travys se réunit pour dire non au salaire au mérite. Tout en plaidant pour une alternative.

Se retrouver le 1^{er} juillet pour parler de ses conditions de travail plutôt que regarder Suisse-Argentine? C'est ce qu'ont choisi de faire 25 membres de la section VPT-Travys et même quelques non-syndiqués. Une affluence que le secrétaire syndical Christian Fankhauser n'a pas manqué de souligner: «Je suis très content que vous jugiez vos conditions de travail plus importantes qu'un match de foot!»

Alors que les négociations CCT battent leur plein, l'assemblée a ainsi envoyé un signal clair à la direction et aux autres collègues. La question du salaire au mérite que la direction veut instaurer explique en partie le bon taux de participation pour une entreprise qui compte quelque 150 employés. «La direction veut modifier la philosophie des salaires en octroyant 1% sur la base de critères tels que le comportement envers les clients, la qualité des prestations fournies, le respect, etc. (!) et en soumettant un second pourcentage à l'engagement individuel. Il y a énormément de subjectivité dans cette logique. Les critères permettant d'évaluer votre travail ne sont pas mesurables à moins peut-être de faire surveiller les conducteurs par un client mystère...», a expliqué Christian Fankhauser. Outre le changement de logique, sur le plan comptable, un conducteur percevrait au final, s'il atteint les objectifs, une hausse quasiment semblable à ce qu'il recevrait aujourd'hui. Autrement



Christian Fankhauser a présenté l'état d'avancement des négociations CCT à l'assemblée.

dit: davantage de pression pour un salaire presque identique. Le projet est en outre assorti d'une absence de progression en cas de maladie répétée. «Il y a davantage d'intérêts à être malade une fois 15 jours que 5 fois 3 jours! On sanctionne ainsi ceux qui sont malades. C'est inadmissible!», a critiqué le secrétaire syndical. Autre élément d'importance: la direction a indiqué vouloir interrompre les négociations si la question du salaire au mérite devait faire l'objet d'une non-entrée en matière de la part du SEV.

Le projet n'a guère séduit l'assemblée qui s'est opposée à l'unanimité à la proposition de la direction en plaidant toutefois pour une contre-proposition: le maintien des hausses salariales automatiques et l'introduction d'entretiens individuels avec à la clé en lieu et place du salaire au mérite une prime variable annuelle dont les montants et les critères

d'octroi seraient à négocier. Une contre-proposition qui n'est certes pas la panacée, car beaucoup craignent des primes par «copinage». L'assemblée a néanmoins fait ce choix pour montrer sa volonté dans ces négociations CCT. Car les demandes du SEV sont bien réelles: semaine de 5 jours – refusée par la direction –, revalorisation des salaires, amélioration des indemnités.

La pétition a porté ses fruits

Enfin, les participants du secteur bus ont approuvé – tout en avertissant qu'ils n'accepteraient pas d'autres erreurs de ce type – les 8,3 heures par conducteur (pour un poste à 100%) à titre de compensation entre autres pour les temps d'acheminement durant les pauses. 41 conducteurs avaient signé une pétition demandant le respect de la législation. Ils l'avaient remise le 22 avril dernier. La mobilisation a payé.

Vivian Bologna

IMPRESSUM

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

ISSN 1662-8462

Tirage: 10881 ex. (total 44656 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 24 juillet 2014.

Le délai rédactionnel pour l'agenda est fixé au 17 juillet à 10 h. Pour les annonces, le délai est fixé au 15 juillet à 10 h.

Convention collective de travail 2015 aux CFF et à CFF Cargo

« Les améliorations importantes sont la progression salariale rapide, les modèles de retraite anticipée, l'unification et l'augmentation des indemnités du dimanche ainsi que l'obligation pour les CFF d'offrir un contrat fixe à tout temporaire après quatre ans. »

Manuel Avallone, vice-président SEV



Les principes fondamentaux de la CCT sont posés

Les plus de 100 délégués CCT du SEV ont accepté les grandes lignes de la nouvelle convention le 26 juin à Berne. Ces principes fondamentaux ont été négociés entre les CFF et la communauté syndicale de négociations. Il s'agit maintenant de régler encore les détails de la convention. Le texte final sera soumis à votation définitive lors de la prochaine Conférence CCT le 25 septembre.

Les délégations de négociations des partenaires sociaux ont paraphé les principes fondamentaux de la nouvelle CCT le 25 juin au matin, après deux jours (34 heures!) de négociations et sept rondes de discussions. Le 26 juin, il aura fallu encore cinq heures à la délégation de négociations SEV pour présenter les points fondamentaux, classés en cinq thèmes

(voir encadré) aux délégués CCT, répondre à leurs questions et prendre position face à leurs réactions. La Conférence CCT a ensuite voté de manière consultative et accepté largement le résultat provisoire des négociations. Il reste de nombreuses questions et détails n'ayant pas pu être réglés pour des raisons de temps. Ceux-ci seront encore discutés et le texte définitif de la con-

vention rédigé. La prochaine conférence CCT du 25 septembre votera sur ce texte. Ci-dessous les diverses réactions des délégués CCT le 26 juin à Berne.

Temps de travail: compromis

Dans ce domaine, les CFF voulaient faire des économies, en particulier via une plus grande flexibilité du personnel. Martin Allemann, secrétaire syndical SEV, déclare que le résultat obtenu est un compromis acceptable pour les deux parties et que des conditions-cadre ont été fixées. Un délégué a demandé ce qu'on entendait par «des heures en moins par la faute du collaborateur»; le spécialiste du temps de travail au SEV a répondu que cette question devait encore être clarifiée et qu'elle générerait forcément de nombreuses discussions dans la pratique. Des adaptations sont nécessaires dans les réglementations sectorielles du temps de travail (BAR), puisque de tels points y sont réglés par groupe de travail spécifique. Lors de l'adaptation des BAR, les sous-fédérations concernées seront bien sûr consultées. La révision de la loi sur la durée du travail (LDT) en cours prévoit que le personnel administratif soit soumis à l'avenir

en principe à la loi sur le travail (LTr). A la question d'un délégué Travaux qui se demandait à quelle loi il serait soumis, Martin Allemann a répondu que «selon le poste occupé dans l'entreprise, certains pourraient continuer à être soumis à la LDT (s'ils travaillent le week-end par exemple). Lucie Waser, déléguée à l'égalité des chances au SEV, a pu transmettre de bonnes nouvelles aux délégués, accueillies par des applaudissements, puisque le congé-maternité va être prolongé d'une semaine pour atteindre 18 semaines, le congé-paternité est doublé et sera désormais de 10 jours et qu'une nouveauté fait son apparition: un congé-adoption de 10 jours (pour des enfants mineurs).

Salaires et allocations

Daniel Froidevaux, responsable Salaires a aussi pu récolter quelques lauriers puisque la CCT oblige désormais les CFF à mettre chaque année, à l'avenir, suffisamment de moyens à disposition afin que tous les collaborateurs atteignent le maximum de leur plage salariale en environ 20 ans. Un jeune délégué, payé en-dessous du salaire de base depuis sa seconde formation,

s'est fortement réjoui de cette nouvelle: son salaire annuel va augmenter considérablement d'un seul coup!

Les délégués les plus âgés ont accueilli avec soulagement le fait que les CFF aient finalement laissé tomber leur désir de supprimer les garanties de salaires 2011.

Michael Buletti, spécialiste des allocations, a informé l'assemblée de l'unification et de l'augmentation des indemnités du dimanche, information applaudie par les travailleurs des niveaux d'exigences les plus bas. Les indemnités passeront à 15 francs de l'heure en 2015 et à 16 francs en 2017. Tous en profiteront.

Les délégués ont appris avec satisfaction que les CFF ont finalement abandonné l'idée de supprimer les indemnités pour travaux dans les tunnels et travaux particulièrement pénibles. Un collègue de la sous-fédération Travaux estimait qu'il était plutôt venu le temps d'augmenter l'indemnité pour travaux dans les tunnels.

Reste à régler les indemnités d'engagement à l'étranger pour toutes les activités relevant de la sécurité, en lien avec le réseau ferroviaire étranger. Un groupe de travail va négocier une convention à ce propos d'ici la fin de l'année.

CoPe: pas un sujet-clé de la CCT 2015

Un groupe de travail tripartite, composé de membres des CFF, des syndicats et des CoPe, a été chargé d'étudier les possibilités d'amélioration de la participation dans l'entreprise, ceci même avant le début des négociations en février. Le thème était à l'ordre du jour des négociations CCT mais de manière plutôt annexe. Lors de la réunion de lancement des négociations, les CFF ont présenté un nouveau modèle qui prévoit un maintien des CoPe Surfaces, alors que les CoPe des Divisions et du Groupe ne prendraient pour ainsi dire que connaissance des informations des CFF, perdant la plupart de leurs compétences actuelles. La Conférence CCT du 9 avril avait réagi en acceptant à

l'unanimité la proposition d'un délégué: «La structure des CoPe doit rester telle quelle dans la prochaine CCT. Il y aura assez de temps pour discuter de cela lors des prochaines négociations.» Lors de la Conférence CCT du 26 juin, Jürg Hurni a informé les délégués de l'état des travaux. C'est le postulat ci-dessus qui a servi de base de travail, postulat maintenant combattu parmi les délégués. La Conférence a décidé que ce sujet serait discuté et clarifié par des représentants CoPe et les présidents centraux. La discussion a bien montré que la participation n'est pas un thème-clé et qu'il ne doit pas mettre la CCT en danger.

Fi/Hes



Martin Allemann, responsable du domaine Temps de travail.



Lucie Waser, déléguée à l'égalité des chances au SEV.



Daniel Froidevaux, responsable des questions liées au salaire.



Michael Buletti, responsable des allocations.



Barbara Spalinger a négocié les questions d'ordre juridique.



René Windlin, responsable au secteur juridique du SEV.



Jürg Hurni, responsable de la participation dans l'entreprise.



Hanspeter Eggenberger, représentant des ouvriers (RPV, TS et Travaux), Peter Kämpfer pour les cadres, le personnel administratif et de l'exploitation et Hans-Ruedi Schürch pour le personnel roulant (LPV et ZPV).



Réorientation professionnelle
«Je dois vous informer de nouvelles un peu plus amères» a regretté la vice-président du SEV, Barbara Spalinger, en début de présentation sur les détériorations de la protection contre le licenciement (voir encadré à droite et interview de Manuel Avallone en page 12). Les CFF ont mené une attaque claire contre la protection actuelle, entre autres avec l'argument que la concurrence est faussée s'ils doivent supporter des coûts plus élevés que les autres entreprises, qui peuvent reporter ces coûts vers l'assurance-chômage. Après un long combat, le SEV a bien dû accepter un certain affaiblissement de la protection contre le licenciement, ceci afin de ne pas mettre en danger les modèles de retraite anticipée. Il n'y a pas trop de suppressions d'emploi à craindre ces prochaines années, au contraire, on peut plutôt compter sur une augmentation du personnel, ce qui fait qu'il ne devrait pas y avoir trop de

personnes concernées. Barbara Spalinger a expliqué ensuite que la réduction du salaire pour les collaborateurs à l'AMC est atténuée du fait qu'il y ait un minimum fixé ainsi qu'une clause pour les cas difficiles. Quelques délégués partagent ce point de vue tandis que d'autres se soucient du fait que les collaborateurs de plus de 50 ans ou exerçant des métiers de monopole ne bénéficient pas d'une protection particulière. Selon eux, les CFF vont s'engouffrer dans cette brèche.

Divers/aspects juridiques

En ce qui concerne l'application de la révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers), Barbara Spalinger a expliqué que le SEV estime que les CFF sont libres de convenir de meilleures réglementations avec leurs partenaires sociaux tandis que les CFF jugent que cela n'est possible que là où la LPers l'autorise ex-

Suite en page 12

PRINCIPES FONDAMENTAUX DE LA CCT 2015

■ **Temps de travail:** une plus grande souplesse dans la gestion du temps de travail est désormais possible.

■ **Salaire/allocations:** la garantie de salaire 2011 se prolonge en lien avec la durée de validité de la CCT. Les CFF s'engagent à mettre davantage de moyens à disposition pour les augmentations de salaire inhérentes au système (évolution du salaire). Les indemnités du dimanche sont uniformisées et revues à la hausse. En outre, les CFF s'engagent à ne plus recruter de collaborateurs issus des secondes formations en dessous de la valeur de base.

■ **Réorientation professionnelle:** la durée de participation au programme n'est pas limitée dans le temps, mais un transfert au Centre du marché du travail (AMC) n'intervient qu'après quatre années de service

minimum. Les critères d'acceptabilité s'alignent en outre sur la loi sur l'assurance-chômage. Le salaire, en particulier, est progressivement réduit tout au long de la période de séjour. Les diminutions de salaire sous la barre du salaire maximal défini pour le niveau d'exigences C ne sont cependant pas autorisées.

■ **Divers/aspects juridiques:** les modifications découlant de la révision de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers) sont mises en œuvre. Toutefois, la protection contre la résiliation en cas de licenciement pour raisons économiques est en principe maintenue. Les partenaires sociaux et les CFF ont adopté une réglementation relative au personnel temporaire dans le cadre d'une convention établie en marge de la CCT: la part de collaborateurs temporaires ne peut plus dépasser 4 % au

sein du groupe. En outre, les emplois temporaires ne peuvent excéder une durée de quatre ans. Après un maximum de quatre années d'emploi temporaire, un emploi fixe doit être proposé au collaborateur/à la collaboratrice.

■ **Trois modèles de retraite et un modèle de temps de travail** forment un ensemble qui se veut adapté à l'évolution démographique, à la souplesse croissante des conditions d'engagement et aux défis à relever au sein de catégories professionnelles particulièrement sollicitées. Les partenaires sociaux et les CFF ont décidé de prolonger les négociations afin de peaufiner les derniers détails de la CCT. L'objectif est de clôturer les négociations à la mi-septembre.

Extraits du SEV-Info du 27 juin 2014.

Interview de Manuel Avallone à propos des points forts de la CCT 2015

« Tout compte fait, c'est un résultat bon et équilibré »

Pour le chef de la délégation de négociations, la nouvelle CCT amène une réelle évolution des conditions d'engagement.

■ **contact.sev:** Quelles sont les améliorations apportées par la nouvelle CCT au profit du personnel CFF et CFF Cargo?



Manuel Avallone: La progression salariale rapide, du salaire de base au plus élevé de la plage salariale et les modèles de retraite anticipée, réglés dans des accords séparés hors CCT, sont les principales améliorations. Les membres demandaient cela depuis des années, y compris lors du sondage de l'été passé. En outre, il y aura une amélioration non négligeable pour les collègues qui travaillent le dimanche: l'unification et l'augmentation des indemnités du dimanche. Et les employés temporaires se verront proposer un contrat fixe au plus tard après quatre ans dans l'entreprise. Il ne s'agit pas d'une amélioration mais c'est également très

important: la poursuite des garanties de salaire de 2011, que les CFF voulaient supprimer, bien qu'elles aient été négociées avec Toco. Dès qu'on remet en question ces garanties, on remet Toco en question, puisque nous n'aurions jamais accepté ce nouveau système salarial sans ces garanties. Les travailleurs bénéficiant des garanties salariales continueront à profiter des augmentations générales de salaire (à raison de la moitié).

■ **Quels sont les points moins positifs de cette CCT?**

Les changements moins réjouissants résident dans la réorientation professionnelle: on a accès à l'AMC (Centre du marché du travail) seulement après quatre années de service. Le salaire d'un collaborateur à l'AMC est également désormais réduit progressivement, mais uniquement après six mois et jamais en dessous de la valeur maximale du niveau d'exigences C (actuellement 66 938 francs). Ce qui est positif, c'est que la durée de placement à l'AMC n'est pas limitée dans le temps, et que nous avons pu ancrer dans la CCT une phase de prévention de six mois avant la perte ef-

fective de l'emploi, phase durant laquelle la personne est soutenue dans sa réorientation. Tous les collaborateurs, même ceux qui ne comptabilisent pas quatre années de service, pourront bénéficier de cette phase de prévention. Selon les chiffres des CFF, 80 à 90% des personnes concernées trouvent une solution durant cette période-là. La protection contre le licenciement reste néanmoins en général très bonne en comparaison nationale et internationale.

■ **Y a-t-il des catégories de personnel moins bien loties ou mieux loties que d'autres?**

Je trouve que c'est très équilibré. On ne peut pas dire qu'il y ait des catégories qui ne récoltent que des détériorations. Les collaborateurs récents dans l'entreprise, surtout les jeunes, profitent de la progression salariale rapide, les plus âgés des nouveaux modèles de retraite anticipée et nombreux sont ceux qui bénéficient du maintien des garanties de salaires 2011. Ceux qui travaillent le dimanche et les employés temporaires retirent également un bénéfice.

■ **La Conférence CCT n'avait comme choix que d'accepter ou rejeter le paquet de manière globale. Y aura-t-il encore une marge de manœuvre pour des améliorations lors de la mise en place des détails?**

Il s'agit maintenant de mettre par écrit ce qui a été négocié et de parler de l'application. On évoquera les détails qui n'ont pas encore été réglés. C'est pour cette raison que nous nous octroyons le temps nécessaire. Mais les principes fondamentaux sont posés et il n'y a plus de marge de manœuvre à propos de ceux-ci. Les thèmes ont été abordés, négociés et conclus. La dernière ronde de négociations a d'ailleurs duré jusqu'à 4 h 30 du matin... Bien sûr, la Conférence CCT aurait pu demander des négociations supplémentaires, mais les CFF auraient alors également réouvert le débat sur certains thèmes. J'aimerais juste rappeler que la Conférence CCT avait défini une liste de thèmes clés parmi plus de 200 requêtes formulées au départ. La délégation s'en est bien tenue à ces thèmes. Nous avons par exemple aussi pu repousser les attaques sur les indemnités pour

les travaux dans les tunnels et les travaux particulièrement pénibles.

■ **La nouvelle CCT amène-t-elle finalement davantage d'améliorations ou de détériorations?**

Tout compte fait, c'est un résultat bon et équilibré. La CCT amène une réelle évolution des conditions d'engagement. Malgré l'affaiblissement de la protection contre le licenciement, les CFF restent un employeur attractif.

■ **Comment était l'atmosphère durant les négociations?**

Les négociations ont vraiment mal débuté en raison de divergences sur la communication. Le SEV désirait pouvoir informer ses membres sur l'état des négociations. Les CFF voyaient les choses autrement. Je ne me souviens pas qu'ils aient vraiment informé leurs collaborateurs sur leurs requêtes. Même vers la fin des négociations, l'atmosphère était encore rude mais juste. Et la collaboration avec les autres associations de personnel a très bien fonctionné.

Interview: Markus Fischer/Hes

Suite de la page 11

plicitement. Comme le temps n'a pas suffi pour une consultation juridique, on renonce pour l'instant à une clarification de ce point, ce qui ne signifie pas que le SEV partage l'avis des CFF.

Les CFF ont été disposés à continuer à fixer un délai de résilia-

tion à une année, bien que la LPers ne le prescrive plus. Ce qui est particulièrement important ici, c'est que le recours contre la menace de résiliation ne doit plus être adressé au supérieur hiérarchique direct mais sera jugé par une instance de recours neutre. « Mais comme celle-ci ne sera pas paritaire, je n'en attends pas beaucoup », a critiqué

un délégué.

Le fait de limiter le nombre d'employés temporaires a obtenu un bon écho, de même que l'obligation des CFF de leur offrir un contrat fixe après quatre années de service. Même si un délégué aurait préféré une durée plus courte, « car dans les ateliers industriels, de bons travailleurs

quittent souvent avant, alors qu'ils seraient sans doute restés avec un engagement fixe ».

Modèles de retraite

Les délégués ont suivi avec intérêt les explications d'Olivier Barraud, secrétaire syndical SEV, à propos des quatre modèles de retraite. Le modèle destiné aux groupes professionnels effectuant un travail pénible et étant dans les niveaux d'exigences les plus bas est particulièrement intéressant car il leur permet de partir plus tôt en retraite sans perte financière, alors qu'ils sont souvent contraints de travailler malgré des problèmes de santé, qu'ils manquent de plus en plus le travail puis finissent par être mis à la retraite pour



Olivier Barraud.

des raisons médicales. Ces cas de figure reviennent très cher à l'entreprise et elle a donc accepté cette solution, également intéressante pour elle.

Markus Fischer/Hes



Il fallait savoir attendre son tour pour poser une question lors de la Conférence CCT.

La Commission jeunesse de l'USS lance une pétition contre les abus durant l'apprentissage

Protégeons les apprenti(e)s !

La jeunesse syndicale a lancé une pétition dans laquelle elle exige une meilleure protection pour les apprenti(e)s.

Les enquêtes ont démontré que beaucoup d'entreprises enfreignent régulièrement les dispositions légales. Les infractions en rapport avec le temps de travail sont particulièrement nombreuses durant la formation (heures supplémentaires, travail du soir et du dimanche). Pas moins de 25 000 apprenti(e)s sont victimes d'accidents professionnels chaque année... soit un(e) apprenti(e) sur huit ! Chaque année, environ trois apprenti(e)s décèdent des suites d'un accident.

Cette situation doit changer. Beaucoup d'abus et d'accidents pourraient être évités si les autorités organisaient la surveillance de l'apprentissage de façon conséquente. La jeunesse syndicale exige au moins un contrôle annuel dans chaque entreprise formatrice, une surveillance de l'apprentissage indépendante, des critères stricts pour l'octroi des autorisations de former et la fin des économies sur le dos des apprenti(e)s. Les cantons



La Conférence de presse de la commission jeunesse de l'USS.

doivent enfin mettre les ressources nécessaires aux contrôles et au suivi des entreprises. La santé et la sécurité de nos apprenti(e)s n'a pas de prix. Ces exigences n'ont ja-

mais été aussi actuelles : le Conseil fédéral vient juste d'abaisser à 15 ans l'âge légal pour effectuer des travaux dangereux durant l'apprentissage. A ce niveau, il n'a pas tenu ses

promesses et a affaibli les mesures compensatoires qui avaient été discutées au préalable avec les partenaires sociaux. C'est inacceptable ! La Commission jeunesse de l'USS

exige que le Conseil fédéral se responsabilise et impose aux cantons un cadre propre à garantir la santé et la sécurité des apprenti(e)s.

USS

La jeunesse syndicale et les signataires de cette pétition exigent une meilleure protection des apprenti(e)s. Ils demandent :

- Au moins un contrôle annuel dans chaque entreprise formatrice,
- Une surveillance indépendante de l'apprentissage,
- Des critères stricts pour les autorisations de former,
- Pas d'économies sur le dos des apprenti(e)s !

Prénom, Nom

Adresse

NPA/Localité

Je suis
apprenti(e)

La pétition peut être signée par toute personne domiciliée en Suisse, indépendamment de son âge et de sa nationalité. Les signatures sont à envoyer à : **Union syndicale suisse, commission de jeunesse, case postale, 3000 Berne 23.** Pour signer en ligne : www.jeunesse-syndicale.ch/petition-apprenti-e-s

La commission de migration SEV lance son propre article SEV. C'est une première!

SEV Migration vend un sac passe-partout

La commission migration veut attirer l'attention et vend pour la première fois un objet à son nom: un joli sac de marin.

Les préparatifs de la prochaine journée migration vont bon train. Les droits des migrants seront au centre des débats le 8 novembre prochain à Olten. Les spécialistes du monde politique et du monde syndical évoqueront les droits dont bénéficient les migrants et des personnes concernées pourront faire part de leur expérience en la matière, que ce soit en possession d'un passeport suisse ou non.

«Il s'agit pour nous de montrer que les personnes vivant en



Le secrétaire de la commission, Arne Hegland, présente le nouveau sac en vente.

Suisse ont également des droits, même sans prendre la nationalité suisse», explique Arne Hegland, secrétaire syndical en charge de la commission migration du SEV. Le document d'inscription à cette journée suivra après les vacances d'été.

Un sac pour le boulot et pour les loisirs

La commission renforce également sa visibilité vers l'extérieur, puisqu'elle lance, en collaboration avec CFF Anyway Solutions, un sac de marin robuste et bien travaillé, adapté aussi bien aux loisirs qu'au travail. Il est idéal par exemple pour emporter un repas ou des vêtements de rechange sur le lieu de travail. C'est un classique du genre mais au design

tendance.

Le sac est produit à la main par Anyway Solutions et donne ainsi du travail à des personnes qui ont dû abandonner leur poste aux CFF pour diverses raisons. La commission migration du SEV continue ainsi la collaboration débutée il y a déjà quelques années entre le syndicat et le secteur réintégration des CFF. *pmo/Hes*

Le sac coûte 45 francs et est en vente à la boutique SEV, sur le site ou via le formulaire de commande en page 18 de ce numéro.



Als modernes Bahnunternehmen betreiben wir zwei eigene S-Bahnlinien im Vororts- und Regionalverkehr von Zürich. Mit über 13 Mio. Fahrgästen pro Jahr und 300 Zügen pro Tag gehört die SZU zu den bestgenutzten Privatbahnen der Schweiz.

Für unsere Abteilung Sicherungs-/Elektrische Anlagen suchen wir einen

Mitarbeiter Fahrleitung (m/w)

für folgende Aufgaben:

- Mitarbeit beim Unterhalt und bei der Störungsbehebung an unserer Fahrleitungsanlage
- Führen von Bauzügen für die Abteilungen Sicherungs-/Elektrische Anlagen und Bau

Sie bringen mit

- eine abgeschlossene min. dreijährige handwerkliche Berufslehre
- Erfahrung im Bereich Fahrleitung (Bahn oder Tram)
- eine Ausbildung zum Sicherheitswärter oder Bereitschaft zur Ausbildung
- eine Ausbildung zum Lokführer B100 oder Bereitschaft zur Ausbildung
- Bereitschaft zu teilweiser Nachtarbeit (ca. 40%)
- gute Gesundheit

Wir bieten Ihnen

- eine abwechslungsreiche Tätigkeit in einem kleinen, kollegialen Team
- Fortschrittliche Arbeitsbedingungen sind bei uns eine Selbstverständlichkeit.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung (elektronisch oder per Post). Für weitere Auskünfte stehen Ihnen Therese Würth, Leiterin Personal (Tel. 044 206 45 04*, therese.wuerth@szu.ch) oder Bertram Henning, Abteilungsleiter SA-EA (Tel. 044 206 45 80*, bertram.henning@szu.ch) gerne zur Verfügung.

Sihltal Zürich Uetliberg Bahn SZU AG
Wolframplatz 21
8045 Zürich

SNCF

Une grève historique!

L'Assemblée nationale a adopté par 355 voix pour, 168 contre et 27 abstentions le projet de loi sur la réforme ferroviaire, à l'origine d'une longue grève de 14 jours. Le Sénat se prononce ces jours. contact.sev reprend aussi les propos d'un gréviste.

Présenté par Frédéric Cuvillier, secrétaire d'Etat aux Transports, le projet de loi prévoit la création de trois établissements publics à caractère industriel (EPIC). L'un, dit de tête, nommé «SNCF» qui chapeautera les deux autres, «SNCF Réseau», le gestionnaire des infrastructures, et «SNCF Mobilités» qui exploitera les trains.

Le texte a été voté par les groupes socialiste, écologiste et des radicaux de gauche. Le Front de gauche a voté contre. L'opposition s'est divisée, l'UDI (centriste) a voté pour et l'UMP contre, sauf quelques élus qui se sont abste-



Les cheminots ont fait grève pendant plus de 10 jours.

nus ou ont voté pour. A l'issue du vote, M. Cuvillier, s'est félicité d'une «large majorité qui va au-delà de la majorité parlementaire». «La France peut être fière d'offrir un nouveau modèle d'organisation du ferroviaire en Europe», a-t-il ajouté. Le Sénat examine cette réforme

depuis le 9 juillet. Le gouvernement ayant décidé d'utiliser la procédure dite «accélérée», qui réduit le nombre de navettes entre les deux assemblées, la réforme pourrait être adoptée définitivement avant la pause du mois d'août.

«Nous ne votons pas cette ré-

forme car elle est antieuropéenne, elle est anticoncurrentielle et elle ne règle rien des problèmes financiers», a dit l'UMP Dominique Bussereau, ancien ministre des Transports. En effet, le texte ne s'attaque pas directement à la spirale de l'endettement du système ferroviaire, qui s'élève à 44 mil-

liards d'euros et augmente mécaniquement de 1,5 milliard d'euros par an. Mais SNCF et RFF pensent économiser, grâce au rapprochement de leurs structures, 1,5 milliard d'euros par an, notamment par des gains de productivité, afin de stabiliser la dette, rappelle le Huffington Post.

Le Front de gauche justifie son vote par des arguments diamétralement opposés. «Elle s'inscrit dans les choix européens qui consistent à organiser la privatisation», a déclaré André Chassaigne, le président du groupe Front de gauche.

Des amendements ont été votés pour tenter d'apaiser les grévistes, comme celui des écologistes qui souligne «le caractère indissociable et solidaire» des trois entités.

Un comité central d'entreprise sera créé au niveau du groupe, comme le demandaient les syndicats, qui sera «l'employeur des agents et des salariés des trois EPIC» et sera le niveau de référence des négociations salariales.

ats/reuters/afp

Grève à la SNCF: un cheminot témoigne sur son blog

«Oui, y a grève et on sait même pas pourquoi!» Avec Internet, il est facile de prendre la parole et d'expliquer ses choix personnels, voici donc pourquoi je suis en grève. La réforme ferroviaire présentée par le gouvernement part du constat (tout à fait exact, aucun cheminot n'en doute) que la séparation entre la SNCF et RFF en 1997 est un échec. On nous explique donc que l'on va réunifier le système ferroviaire. Je vous vois déjà me dire «En 97, vous étiez en grève contre la séparation et, 17 ans plus tard, vous êtes en grève contre la réunification». Les syndicats appellent à la grève, car cette réunification n'en est pas une. A l'heure actuelle, on a d'un côté RFF qui est propriétaire du réseau et la SNCF qui fait rouler ses trains. On a donc deux entreprises avec deux lignes hiérarchiques différentes et donc les dissensions qui vont avec.

Avec la réforme proposée, RFF devient l'entreprise SNCF Infra et la SNCF devient l'entreprise SNCF Mobilité. Ces deux entreprises se trouvent filiales d'une toute nouvelle entreprise nommée SNCF. Cette dernière est dotée d'un directoire et d'un conseil de surveillance. On passe donc de deux lignes hiérarchiques à trois. A part multiplier les postes d'encadrement et les heures de réunions entre tout ce petit monde, quelle utilité? J'ai travaillé des années dans un grand groupe multinational, je peux vous dire où cela mène de multiplier les lignes hiérarchiques: la main droite ne sait plus ce que fait la main gauche, voire travaille à défaire ce que fait la main gauche pour des raisons d'ego mal placé de certains dirigeants. (...) En plus, je suis en grève parce

qu'on en profite pour faire passer des choses qui n'ont rien à voir avec le sujet. En vue de l'ouverture à la concurrence, on veut en effet remettre en cause les accords d'entreprise en application à la SNCF. Ben oui, pour que la concurrence puisse être «libre et non faussée», il faudrait négocier une convention collective du secteur ferroviaire. Il serait souhaitable que tout le monde joue avec les mêmes règles sociales. Gagnons du temps et allons au plus simple: que l'on prenne les règles qui ont cours à la SNCF et que l'on applique ça à toute la profession. Tous les salariés de toutes les entreprises ferroviaires seront sur un pied d'égalité et la concurrence sera donc équitable. Les entreprises ferroviaires (dont la SNCF) militent, bizarrement,

pour une toute autre solution: la remise à plat totale des règles et la négociation d'une convention collective pour le secteur ferroviaire. Pour les cheminots de la SNCF, on va donc tout oublier et devoir tout renégocier. Y a-t-il des raisons de s'inquiéter? Pour moi, la réponse est clairement «oui». Le seul début d'accord déjà négocié par les entreprises est un accord de branche concernant le fret qui dit déjà que l'on ne travaille pas assez de dimanches par an, que 52 repos doubles, c'est bien trop, que 9h entre deux journées de service, ce serait bien suffisant, que des journées de 11 ou 12h (qui sont aujourd'hui une exception) pourraient devenir la norme. Imaginez un peu, samedi dernier, j'ai fini le boulot à 4h30. On

pourrait me faire reprendre à 13h30 pour une journée de 12h qui m'emmènerait donc à 1h30. De là, je pourrais être de retour au boulot à 10h30. Quand est-ce que l'on dort? Quand est-ce que l'on mange? Quand est-ce que l'on voit notre famille? Et vous, voyageur, vous êtes d'accord pour avoir, en tête de votre train ou dans le poste d'aiguillage des personnes chargées de votre sécurité qui vivent un tel rythme? J'aime mon boulot et je veux qu'on me donne les moyens de bien le faire et qu'on ne me demande pas d'y laisser ma santé et ma vie de famille (ce qui est d'ailleurs déjà bien assez le cas). L'entier du texte peut être consulté à l'adresse: <http://blog.sylvainbouard.fr/pour-quoi-je-suis-en-greve>

Sections

Dimanche 3 août ■ **ZPV Bienne**

Pique-nique

Dès 11h
Cabane du Moto-club Péry

Que tu sois «FV, RV ou FQ», membre ZPV ou non, et les retraités sont également les bienvenus.

Cette année, Dorothee Monnet vient nous faire une petite visite... alors venez nous rejoindre au pique-nique. Plans sur le site <http://zpvbielbienne.ch>, sous calendrier. L'apéro, la cabane et le grill sont mis à disposition par la ZPV. Chacun apporte son repas selon ses goûts.

Le soleil est déjà commandé, mais en cas de retard de livraison, le pique-nique aura tout de même lieu, car la cabane est assez grande. Elle est à 10 minutes à pied de la gare de Reuchenette-Péry).

Inscription non obligatoire et renseignements à denis.babey@gmail.com ou par téléphone au 051 281 50 82 ou 032 481 47 80.

Denis Babey

Mardi 12 août ■ **Retraités et Métro Lausanne**

Sortie annuelle

Grande sortie annuelle à Eguisheim en Alsace. Rendez-vous à 6h30 au Parc du Vélodrome ou à 6h50 à Croisette METRO.

En direction de Berne, Egerkingen, café, croissant pour continuer, Bâle, Mulhouse, Eguisheim, dégustation de vin accompagné de bretzels.

Repas de midi: assortiment de crudités, carré de porc rôti au four, pommes écrasées, confit de choux, crumble aux pommes à la cannelle et crème anglaise.

Après le repas, en deux groupes, visite commentée en petit train. 17h environ retour en car avec arrivée aux alentours de 20h30.

Prix: membres 90 fr., non-membres 100 fr.

Les non-membres peuvent s'inscrire auprès du président Roland Bergmann, tél. 021 624 64 14 ou du secrétaire Marc Gay-Crosier au tél. 021 634 89 51, mobile 079 666 48 04 jusqu'au 29 juillet 2014.

Une pensée aussi à nos malades.
Cordiales salutations

Le secrétaire: GAY-CROSIER Marc

Commissions

Jeu 17 juillet ■ **Commission féminine**

Ouvert à toutes les femmes romandes du SEV

18h Restaurant
Le lacustre (Lausanne Ouchy)

Décès

Antoniazzi Remy, mécanicien, Pully; décédé dans sa 92e année. PV Vaud.

Boschung François, mécanicien manoeuvre, Fleurier; décédé dans sa 81e année. PV Neuchâtel.

Crettaz Arthur, cs expl pens, Clarens; décédé dans sa 92e année. PV Vaud.

Filliez Joseline, vve d'Auguste, Martigny; décédée dans sa 86e année. PV Valais.

Godel Hugnette, vve d'Aimé, Fribourg; décédée dans sa 86e année. PV Fribourg.

Mercier Gilbert, cond/ctr pens, Lausanne; décédé dans sa 88e année. VPT TL.

Mottet Bernard, conducteur/contr, Auvornier; décédé dans sa 72e année. VPT Neuchâtel TN.

Nicolet René, chef sect pens, Lausanne;

decédé dans sa 95e année. PV Vaud.

Ottiger Marie-Antoinette, vve de Joseph, Moudon; décédée dans sa 80e année. PV Vaud.

Perrier Berthe, vve de Fernand, Lausanne; décédée dans sa 94e année. PV Vaud.

Pittet Suzanne, vve de Paul, Prilly; décédée dans sa 90e année. PV Vaud.

Roland Michel, suppl chef gare tri, Genève; décédé dans sa 88e année. PV Genève.

Roserens Guy, ouvrier spécialiste, Sembrancher; décédé dans sa 78e année. PV Valais.

Steiner Josette, vve de Jean, Genève; décédée dans sa 90e année. PV Genève.

Vonlanthen Arthur, Lausanne; décédé dans sa 87e année. PV Vaud.

Pensionnés

Mercredi 20 août ■ **PV Jura**

Sortie annuelle

Départs dès 7h15

Chemins de fer du Kaiserberg Granges-Paccot / Fribourg. Pour cette année, le comité a opté pour une sortie dans la région fribourgeoise.

7h15 Départ Porrentruy Parc Zigguratt
7h45 Delémont (Devant chez Lidl). Café/croissants dans le car. 10h15 Visite du Chemin de Fer du Kaiserberg, 2045 mètres de voies - Restaurant sur place. 11h45 Reprise du car pour se rendre à Praz, bord du lac de Morat. Menu: potage - salade de saison - filets de perches - pommes nature - coupe Bel Air. 15h Continuation en car via La Neuveville - Chasseral (Pause café). 17h Retour Porrentruy / Delémont via Mont-Crosin - Glovelier. Prix de la sortie: 70 fr. (avec une participation de la caisse). Sont compris dans ce prix: car tout Confort Catherine - Excursions; café/croissant le matin - boissons au Chasseral; repas de midi - entrée au Kaiserberg: (15 fr)
A charge des participants: Boissons du repas de midi.

Inscriptions jusqu'au 15 août 2014 auprès du président P. Ackermann (032 422.48.35) ou du secrétaire Oscar Schaub (032 422.67.76).

Le secrétaire: Oscar

Mercredi 27 août ■ **PV Bienne**

Course surprise en Romandie

7h45
départ de Bienne

Un voyage exclusif au travers de magnifiques paysages pour un prix unique vous attend. Il y a encore des places libres. Annoncez-vous encore jusqu'au 30 juin en payant 100 fr. par personne sur le CP 25-10462-2 (Verband pensionierter Eisenbahner, Sektion Biel, 2503 Biel/Bienne). Ce prix comprend le voyage en train spécial, le café et croissant dans le train, le repas de midi avec l'apéritif et les boissons (vin, eau minérale et café).

Le comité vous souhaite un bon voyage!

■ **PV Fribourg**

Sortie à Engelberg!

Parfaitement organisée par notre vice-président, Franz Rohner, la course annuelle, suivie par 45 personnes de la PV Fribourg, a eu lieu le mardi 24 juin 2014. Destination: Engelberg, en Suisse centrale.

Lieu idéal pour jeunes et moins jeunes retraités

puisqu'au départ de Fribourg, cet endroit est atteignable en un seul changement de train: à Lucerne. Seule surprise, en sortant du tunnel d'Engelberg le brouillard et la pluie nous empêchent d'admirer les montagnes. Qu'importe, le soleil est dans les cœurs

et un délicieux repas nous attend à l'hôtel Engelberg situé à quelques minutes à pied de la gare.

Dommage que ce ne soit qu'au moment de repartir que le brouillard s'est levé et que le soleil ait tenté une timide apparition. *Le secrétaire*

Sport et loisirs

Samedi 19 et dimanche 20 juillet ■ **Club sportif des cheminots de Lausanne**

10e Marche populaire IVV à Bavois

Salle des fêtes de Bavois près de Chavornay

Le Club sportif des cheminots de Lausanne organise les 19 et 20 juillet la 10ème édition de sa désormais traditionnelle marche populaire IVV à Bavois. La manifestation aura lieu par tous les temps. Chacun peut y participer à son rythme en empruntant nos parcours de 5, 10 et 20 km par monts et par vaux car il n'y a ni chronomètre ni classement. Le départ ainsi que l'arrivée se trouvent à la grande salle communale. Une récompense est attribuée aux groupes les plus importants et les adeptes du nordic walking sont les bienvenus. Une buvette, des grillades et une magnifique tombola vous attendent encore. Venez donc vous ressourcer en famille ou entre amis dans la plaine de l'Orbe !!!

Renseignements sur www.csl.ch ou auprès de Jean-Paul Fährdrich (079 505 00 03)

Le comité

Sous-fédération PV

Le comité central en goguette



Hans Hänsele et Albert Mazenauer (à droite) ont organisé cette sortie à la satisfaction de tous.

Le président central Ricardo Loretan peut souhaiter la bienvenue à Wil SG à 31 collègues venus avec leur bonne humeur de tous les coins de Suisse. La section PV Thurgovie les a invités pour l'excursion annuelle du 24 juin 2014. Le riche programme qu'elle a mis sur pied prévoit tout d'abord un tour de ville guidé avec la visite de la salle du tribunal et de la « Hof zu Wil ». Deux guides compétents sont là pour nous initier à l'histoire de la ville de Wil SG qui se révèle particulièrement intéressante.

Le Tribunal a été construit dans les années 1607-1609 comme « manoir ». Ce nom désignait une maison où les « beaux messieurs » se retrouvaient pour boire et manger. En 1838, la maison est citée comme poids public, fromagerie et filature, elle sert aussi de prison militaire. En 1854, la commune politique et le tribunal de district s'installent dans l'ancienne salle à boire. La visite de la vénérable salle de tribunal est le point d'orgue de notre visite.

La fondation « Hof zu Wil » est connue loin au-delà de la ville et de la région. Elle appartient aux biens culturels les plus précieux de Suisse. Au cours de son histoire de plus de 800 ans, elle a vécu beaucoup de choses. Abbaye pendant 500 ans et brasserie pendant 200 ans ont laissé des traces durables. Durant la deuxième étape de restauration de 2008 à 2010, tous les étages du bâtiment ont été rendus acces-

sibles par une installation moderne d'ascenseur et d'escaliers. La démolition des éléments du temps de la brasserie a dégagé l'ancienne tour d'habitation et de défense des comtes du Toggenbourg datant du 12^e siècle. Ces locaux accueillent aujourd'hui des séminaires et des rencontres de toutes sortes. Un restaurant de classe complète cette offre diversifiée.

Cette intéressante visite guidée, partie culturelle de l'excursion du Comité central PV, se termine par une balade dans la vieille ville et une visite facultative de l'église. Un court trajet en bus nous conduit jusqu'au Nollen, belvédère le plus élevé du canton de Thurgovie, d'où on jouit d'un panorama étonnant.

Un repas délicieux nous attend au restaurant panoramique. Les tables rondes permettent des discussions diverses et passionnantes. Réunir une fois par année la culture et la convivialité, tel est l'objectif de la sortie annuelle du CC. But atteint à 100 %.

Albert Mazenauer et Hans Hänsele ont organisé cette sortie à la perfection. Des applaudissements nourris leur témoignent la satisfaction des participants. Même le temps maussade du début de la journée a laissé la place au soleil dans la journée, dégagant une vue splendide sur le lac de Constance, les villages avoisinants et les sommets de la région.

Otto Huser/trad. Serge Anet

Sous-fédération TS: rencontre internationale à Salzburg

Lors de la rencontre des trois pays des conseils d'entreprise de la DB, des ÖBB et des CFF qui a eu lieu à Salzburg les 16 et 17 juin, il a été constaté que les problèmes démographiques traversent les frontières...

La rencontre des trois pays du « Service technique maintenance des véhicules » a eu lieu les 16 et 17 juin 2014 à Salzburg. Les nouveaux ateliers d'apprentissage dans les ateliers de maintenance de Salzburg nous ont servi de lieu de séance. Ici, 150 apprenants par année sont formés dans les branches de l'électronique des véhicules, mécatronique et technique ferroviaire.

Aujourd'hui, les entreprises ferroviaires ne sont pas les seules à circuler en Europe au-delà des limites nationales – non – pour la DB et les ÖBB, les problèmes sont presque les mêmes que chez nous. De Suisse, le président central Werner Schwarzer et Roger Derungs, vice-président de la commission du personnel de la division voyageurs, ont participé à cette rencontre des trois pays. Les conseils d'entreprise et syndicalistes des trois entreprises de

chemins de fer étaient d'accord sur le fait que les problèmes démographiques nous préoccupent beaucoup ces prochaines années et qu'ils marqueront notre environnement professionnel.

Le recrutement de jeunes collaborateurs dans le secteur de la maintenance du matériel roulant s'avère très difficile de manière générale. Plusieurs facteurs y jouent un rôle décisif. Les plus grands obstacles sont le manque d'intérêt pour les professions techniques ainsi que les horaires irréguliers, le travail durant les week-ends et les salaires initiaux peu élevés. Pour ces raisons, l'âge moyen se situe actuellement autour des 43 ans pour ce personnel. Etant donné que la situation ne va pas changer prochainement, la moyenne d'âge va continuer à augmenter. Pour cela, un management de la santé qui fonctionne bien à l'intérieur de l'entreprise pour le personnel qui devient de plus en plus âgé prend de l'importance dans les trois compagnies de chemins de fer.

Afin que le personnel puisse si possible faire son travail dans un bon état de santé jusqu'à la

retraite, il faut une protection de la santé qui ne fasse aucun compromis et une ergonomie à la place de travail, peu importe le coût. En outre, nous sommes clairement d'avis que des concessions doivent être faites par les entreprises aussi vite que possible pour l'introduction de modèles de carrières et de temps partiels pour le personnel âgé.

Les problèmes démographiques vont aussi amener à l'avenir une grande perte de savoir-faire dans la maintenance du matériel roulant. Afin de contrer cette perte de savoir-faire, l'introduction d'un modèle de retraite partielle est incontournable. C'est la seule solution pour que le personnel garde un lien plus longtemps avec l'entreprise afin de permettre d'y garder les connaissances.

Si ces revendications sont introduites rapidement, non seulement les travailleurs seront gagnants, mais aussi nos compagnies de chemins de fer. Car c'est seulement tous ensemble que nous pourrions assurer le bon fonctionnement de transports publics de haute technologie et d'une grande fiabilité. **Service de presse TS**

■ AG SEV-TPG

«On me reprochait d'être trop rigoureux»

L'ancien caissier Michel Blanc a été chaleureusement applaudi lors de la dernière AG de la section SEV-TPG.

«On me reprochait d'être trop méticuleux. Mais moi, je voulais des réponses directes et mes délais étaient jugés trop courts par les autres membres du comité», sourit l'ancien caissier du comité de la section SEV-TPG Michel Blanc. Il y a quitté ses fonctions à fin 2013, lorsqu'il a pris sa retraite à 62 ans. Lors de la dernière assemblée générale de la section, le «rigoureux caissier» a été remercié par une standing ovation par la trentaine de membres présents.

Entré au SEV comme membre le 1er avril 1974, il a repris en mars 88 la caisse de la section SEV/TPG technique, exploitation, pensionnés.



Michel Blanc a été félicité comme il se doit.

En janvier 1992, lors de la séparation entre la section technique et exploitation, il reste caissier de la section technique et pensionnés. Nouveau changement en avril 2004 avec la création d'une section SEV/TPG pensionnés. En 2007, les sections technique, exploitation, cordialité (cadres) et administration (AEAC) se réunissent.

Michel Blanc a donc oeuvré 25 ans comme caissier des sections et est membre SEV depuis 40

ans. Michel Blanc n'est pas peu fier d'avoir laissé à la section et au nouveau caissier Martial Sandoz une comptabilité clarifiée: «Quand j'ai repris la caisse de la section fusionnée, l'état des fichiers était catastrophique. Entre 60 et 80 membres étaient comptabilisés sans qu'il n'y ait de retenues sur leur salaires...Il faut de la rigueur dans cette fonction», assure-t-il. Il a pris une retraite bien méritée et s'adonne à ces passe-temps favoris: la marche, le ski, le vélo et la pétanque.

Lors de cette AG, l'assemblée a aussi élu sans coup férir Amélie Galatola au comité.

L'ag s'est aussi penchée sur les comptes qu'ils ont refusés, notamment en raison du déficit de l'arbre de Noël (-9800 fr.) L'assemblée a demandé que les comptes soient à nouveau révisés et présentés lors de la prochaine ag statutaire. **vbo**

Helvetia offre aux membres SEV un conseil personnalisé dans toutes les régions

Vos conseillers en assurance restent disponibles

Depuis le passage de SEV Assurances à Helvetia, je ne sais plus trop comment trouver mon interlocuteur de référence. Qu'est-ce qui a changé?

A. W. de R.

Chère Madame W.,

Dans les faits, plusieurs choses ont changé depuis la reprise de SEV Assurances par Helvetia il y a bientôt deux ans. Les polices de SEV Assurances ont été reprises par Helvetia. Le service clientèle et le traitement des cas de prestations et de dommages sont désormais centralisés à Helvetia. Une grande partie des con-

seillers à la clientèle auxquels vous êtes habitués sont depuis lors actifs dans une agence générale d'Helvetia, certains avec une région d'activité quelque peu adaptée, et continuent donc à conseiller leurs assurés. C'est pourquoi il ne faut pas s'inquiéter quant au conseil personnalisé: 30 spécialistes encadrent les membres SEV dans toutes les régions de Suisse. Et de nombreux conseillers employés par ailleurs dans les transports publics continuent à travailler accessoirement pour Helvetia. Les membres peuvent également s'adresser

aux plus de 60 bureaux Helvetia répartis dans toute la Suisse. Vous trouverez ci-contre une liste des conseillers SEV. Cette information est également disponible sur www.helvetia.ch/sev. Vous trouverez là également une liste des actions et autres offres spécifiques pour les membres SEV. Si un nouveau produit (par exemple inventaire du ménage) est inclus dans une police existante, la première prime annuelle est alors offerte pour l'intégralité de ladite police

(conditions voir site). Le passage de SEV Assurances à Helvetia a donc permis d'élargir la palette de produits d'assu-

rances disponibles et d'augmenter encore les possibilités d'obtenir des conseils.

L'équipe conseil d'Helvetia

CONSEILLERS EN SUISSE ROMANDE

Agence générale Helvetia

Riviera/Chablais, Montreux
Riviera/Chablais, Montreux
Riviera/Chablais, Montreux
Yverdon-les-Bains
Neuchâtel
Fribourg
Fribourg
Delémont
Delémont
Bienne

Conseiller SEV

Frédéric Nouchi
Daniel Pasche
Vincent Di Blasi
Laurent Moschini
Albin Tissier
Richard Comte
Daniel Huguenot
Jean-Francois Milani
Rudolf Meier
Fabian Abele

Téléphone

079 221 00 38
078 703 47 04
079 680 76 68
079 595 78 05
079 479 96 59
079 218 38 13
079 295 25 08
079 328 53 47
079 595 74 04
079 622 88 50

Soldes à la boutique SEV – profitez-en!

Dès maintenant, profitez des prix d'été pour les articles SEV suivants:

Pull de course à pied à longues manches
Tailles S / M / L / XL / XXL



Veste de pluie avec petit logo SEV
Tailles S / M / L / XL



Veste de pluie avec grand logo SEV. Tailles S / M / L / XL / XXL



T-shirt à encolure en V.
Tailles XS / S / M / L (taille petit)



Veste d'hiver avec logo SEV
Tailles XS / S / M



D'autres articles à commander sur le site internet www.sev-online.ch sous « Services ».

Tous les prix sont TVA incluse. Commande minimale de 15 francs (+ frais de port de 5 francs).

Dès 50 francs, les frais de port sont offerts. Dix pour cent de rabais sur les commandes dès 200 francs.

Commandez à: SEV, case postale, 3000 Berne 6, 031 357 57 57, shop@sev-online.ch ou sur le site internet www.sev-online.ch



Je profite de cette offre et commande:

Quantité	Article	Taille	Prix
_____	Pull de course à pied		15 francs
_____	T-shirt encolure en V		15 francs
_____	Veste de pluie avec petit logo		50 francs
_____	Veste de pluie avec grand logo		60 francs
_____	Veste d'hiver		60 francs
_____	Sac de marin de SEV Migration (voir page 14)		45 francs

Adresse de livraison et de facturation:

Nom/Prénom _____
Rue/Numéro _____
Code postal/Lieu _____
Rue/Numéro _____
Code postal/Lieu _____

Découpez ce talon et envoyez-le à: SEV, case postale, 3000 Berne 6

Membre de la section: _____

Angle droit

La protection des données en cas de maladie

Un cas de protection juridique.

Max est à la maison et ne peut pas travailler. Son employeur veut des explications sur sa maladie. Mais Max n'est pas tenu d'en donner.

Max ne peut pas travailler et fournit régulièrement un certificat médical à son employeur. Jusqu'à présent, cela n'avait pas été problématique. Tout à coup pourtant, ce dernier exige davantage d'informations et demande à voir le dossier médical de Max. Cela ne plaît guère à Max, qui se demande si c'est autorisé. Lorsqu'un employé ne peut pas travailler pour raison de maladie ou d'accident, il doit avertir son employeur dans les plus brefs délais. En principe, il y a même

l'obligation de présenter un certificat médical dès le premier jour d'absence. Il y a aussi parfois d'autres arrangements possibles.

Certificat médical

Le certificat médical à fournir en cas d'absence ne renseigne que sur la durée prévue de l'absence et le pourcentage d'absence. L'employeur peut aussi demander un certificat plus détaillé, par exemple pour savoir si une activité plus « légère » peut être envisagée, mais en aucun cas un diagnostic ne peut être exigé.

Le diagnostic émis par le médecin traitant est utile pour la suite des soins à donner, mais aussi pour les

droits découlant de la maladie (par exemple auprès de l'AI ou de la caisse-maladie). Le diagnostic se fonde sur des critères médicaux objectifs: les jugements subjectifs n'ont rien à y faire.

Dossier médical

Le diagnostic constitue, avec les évaluations, les examens et les rapports d'hôpitaux, une part importante du dossier médical. Ce dossier contient également des données personnelles confidentielles. Elles sont protégées par le secret médical et ne peuvent être divulguées que lorsque le patient l'autorise (exception faite si c'est prévu légalement, par exemple lors de procédure pénale).

Cela signifie que Max peut libérer son médecin traitant du devoir de confidentialité afin qu'il donne des informations à son employeur. La question est de savoir s'il doit absolument le faire.

En vertu de l'art. 328b du Code des obligations (CO), l'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail. Lors de maladie, il est question pour l'employeur de savoir quand l'employé retournera au travail et s'il pourra effectuer son travail comme auparavant. Connaître le diagnostic n'est donc pas nécessaire. Il ne s'agit que de connaître l'aptitude au travail.

Max n'est donc en aucun cas obligé d'autoriser son employeur à voir son dossier médical. L'employeur peut néanmoins exiger de Max qu'il se soumette à un examen médical par un médecin de confiance. Il faut

accepter la consultation par le médecin de confiance, car il s'agit à nouveau d'une personne soumise au secret médical et qui ne peut pas transmettre de diagnostic.

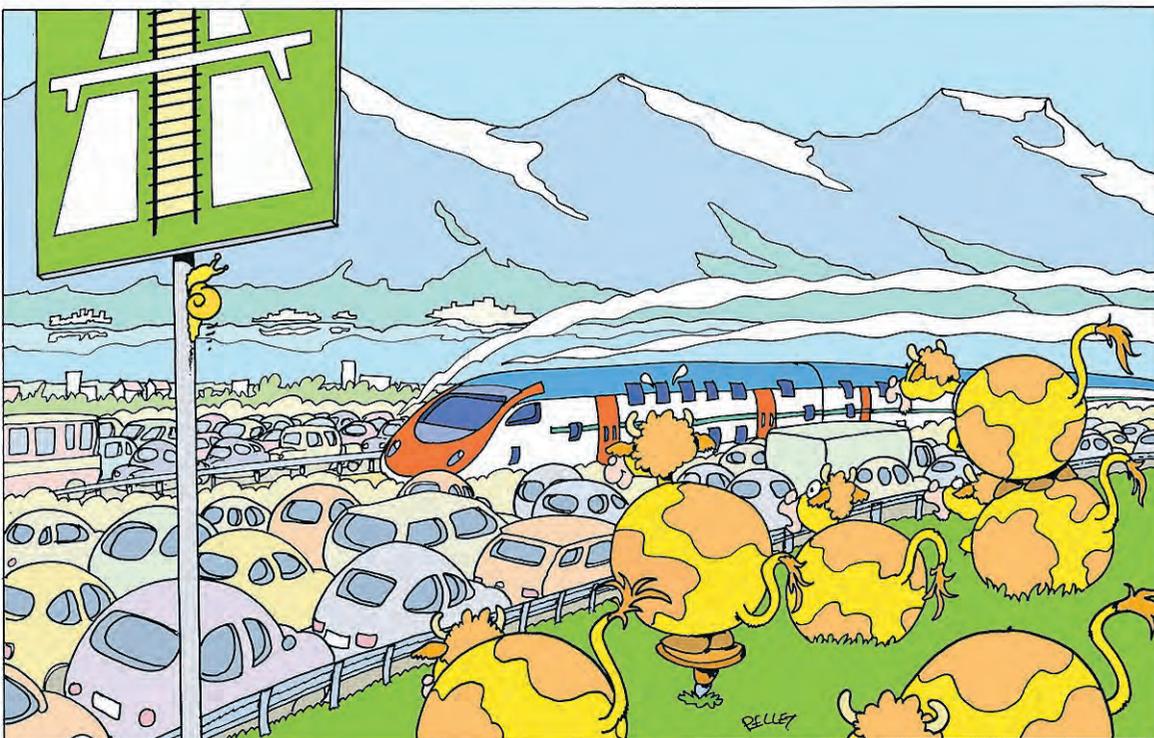
Suite du contrat

Il faut, pour maintenir le contrat de travail, que la personne puisse à nouveau effectuer son job. C'est pourquoi les employés doivent fournir les documents médicaux indispensables permettant de répondre à cette question. Mais il suffit pour cela que le médecin traitant le confirme dans un certificat médical. Tout ce qui n'influence pas la capacité de travail ne doit donc pas être divulgué.

Max peut maintenant se concentrer sur sa guérison. Il peut continuer à n'envoyer que le certificat médical, comme jusqu'à présent. Et dans deux semaines, il reprend à 50%. Bon rétablissement.

L'équipe de la protection juridique

PELLET PIOCHE: L'avenir de la ligne Lausanne-Genève ?



EN VITESSE

TPG: le CA demande plus de subventions

Les Transports publics genevois (TPG) demandent au Conseil d'Etat la compensation intégrale du manque à gagner induit par la baisse des tarifs votée le 18 mai dernier. La régie publique de transports estime cette somme entre 14 et 15 millions de francs par année.

Le Conseil d'administration des TPG a envoyé un courrier officiel au Conseil d'Etat le 1er juillet demandant la compensation par le canton du manque à gagner induit par l'acceptation de l'initiative de l'AVIVO. Dans un communiqué transmis vendredi, il a, par ailleurs, réitéré sa volonté de voir l'offre actuelle maintenue.

«A défaut de compensation intégrale par le canton, le manque à gagner mettrait en péril le développement de l'offre en transports publics et, de fait, les emplois aux TPG», précise le Conseil d'administration des TPG.

ats

Le recrutement de membres SEV est à son plus haut niveau depuis des années

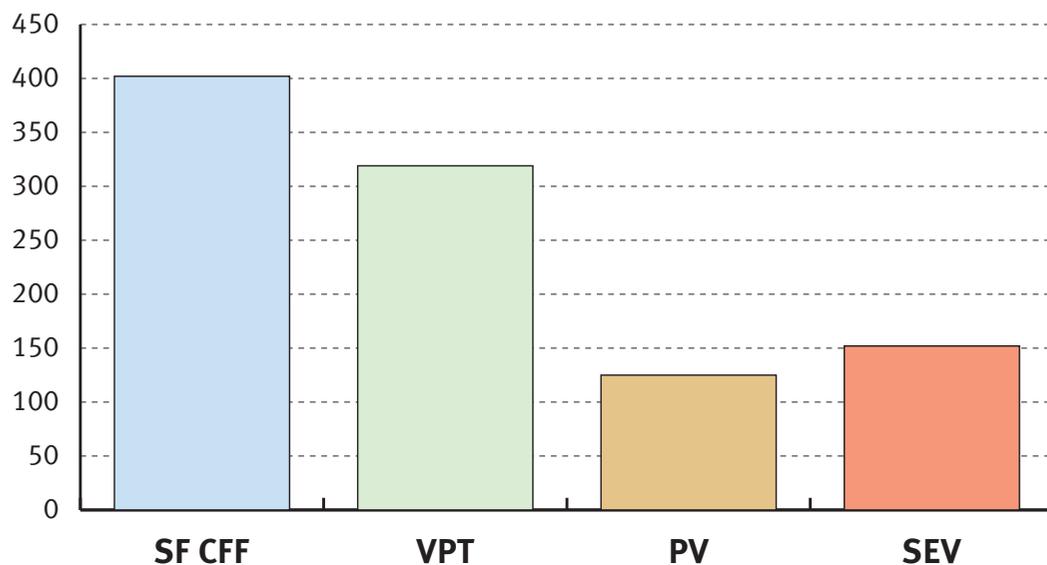
La persévérance paie

Cela faisait longtemps qu'on n'avait pas atteint ce niveau en matière de recrutement: les adhésions sont nettement plus élevées que les démissions. C'est grâce à de nombreux membres engagés.

«Tout ce que nous faisons, ou pas, influence le recrutement»: Giorgio Tuti, président du SEV, cite souvent cette phrase pour rappeler aux membres et au personnel syndical que les membres sont l'unique raison d'être du SEV. Cette année, l'évolution de l'effectif semble bien meilleure qu'en 2013. Les membres recrutent très activement leurs collègues pour le SEV. Les cas des TPG et du personnel au sol de Swiss sont les plus frappants. Ce n'est pas un hasard: dans les deux entreprises ont eu lieu des négociations durant ce premier semestre, négociations dans lesquelles le SEV s'est fortement engagé. Pour Elena Obreschkow, coach des sections, c'est la recette

Graphique: Jörg Matter

Recrutement premier semestre 2014



Croissance dans tous les domaines, aussi bien au niveau du personnel CFF que dans les ETC. A la PV, les adhésions émanent souvent des conjointes des membres décédés et dans la catégorie SEV, c'est surtout le succès de SEV-GATA qui se fait ressentir.

du succès: «Une bonne interaction entre les professionnels du syndicat et les personnes de confiance sur place, c'est ce qui est déterminant.» Comme

toujours, le principe de base au SEV est «un membre recrute un autre membre». «Nous constatons que les visites sur le terrain du personnel des

secrétariats SEV sont appréciées, mais sans les visages connus des membres des sections, ces visites ne servent à rien», explique la coach.

adhésions ne compensent pas encore les décès.

Peter Moor/Hes

Le deuxième semestre sera l'occasion de poursuivre sur cette tendance, puisqu'il y aura la signature de la CCT CFF, mais aussi de gros déménagements, surtout à Berne et à Olten.

«Les transports publics connaissent une forte croissance, c'est une chance et un défi pour nous», déclare Giorgio Tuti. Il pense qu'on peut aller encore plus loin et obtenir une augmentation nette. Car pour l'instant, les

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.

Solution du concours paru dans *contact.sev* n° 12:

La gare de Faido.

Le sort a désigné **Adrian Oppliger** de Seewen SZ, membre de la section AS Mitte.

Le gagnant remporte les chèques Reka.

Conditions de participation

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

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

Sur Internet: rendez-vous sur notre site www.sev-online.ch, cliquez sur l'encadré Photomystère qui se trouve à droite sous l'agenda et remplissez le formulaire. Ce concours ne donne lieu à aucune correspondance.

Demier délai de réception des réponses: mercredi 16 juillet 2014.