

Des heures en plus

Les employés de CFF Cargo International devront travailler un peu plus. **Page 2**



Facilités de voyage pour le personnel

L'ensemble du personnel disposant d'un AG FVP devra déclarer aux impôts une part du prix de l'abonnement. Un groupe de travail du SEV se penchera sur cette question. **Page 4**



Renzo Ambrosetti

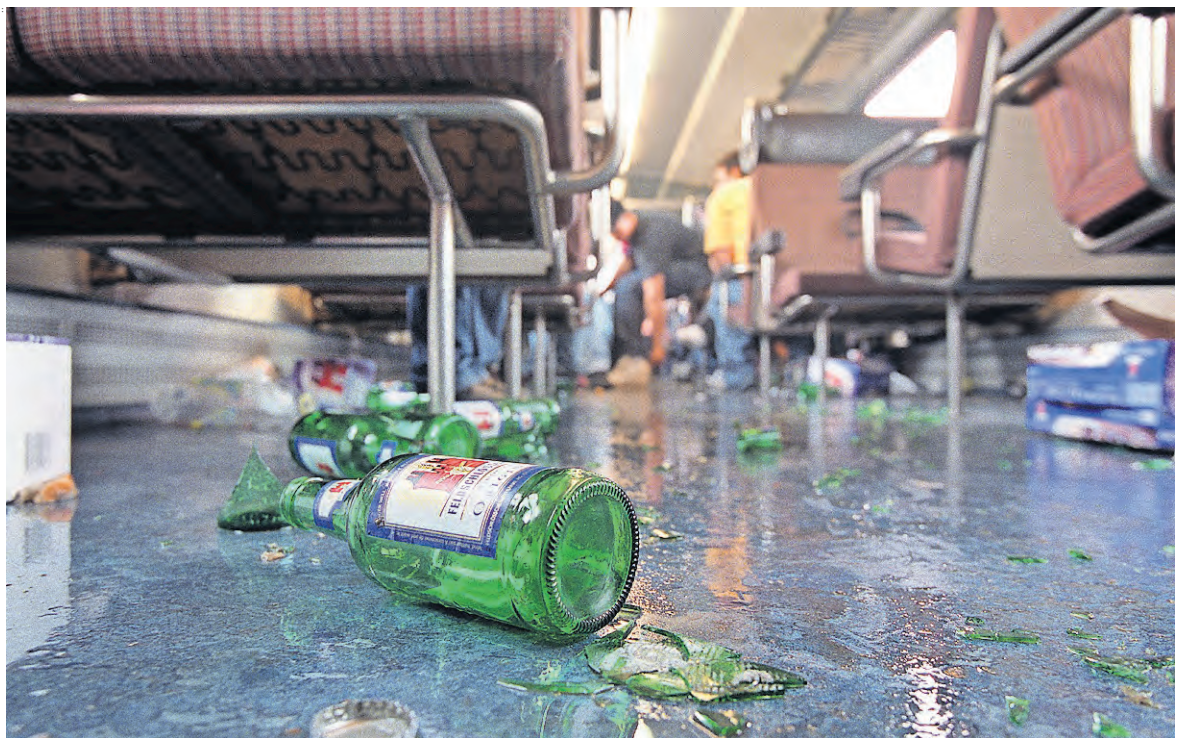
Interview d'un « monument » du monde syndical suisse. **Pages 6 et 7**

Les CFF contournent systématiquement l'accord passé sur l'engagement des temporaires

Temporaires: mépris des CFF

Ce fut un des succès des négociations CCT: après quatre ans, les temporaires aux CFF ont droit à un poste fixe. L'application par contre vire au drame sur le dos des plus faibles.

Celui qui travaille depuis un peu moins de quatre ans en tant que temporaire aux CFF est sur la liste noire: le SEV a une longue liste de cas qui démontre que les CFF contournent l'accord en particulier dans les domaines du nettoyage des voitures et dans les Ateliers Industriels. Mais même les personnes qui ont largement dépassé les quatre ans sont congédiées. Quelques engagements fixes devraient maintenant se faire, mais les CFF auront davantage contourné l'accord que respecté celui-ci. Le SEV encadre et soutient les personnes concernées. **pmo/Hes**



Dossier, pages 10 à 12

Durant des années, ils ont nettoyé et enlevé les déchets jetés par les passagers - et ils sont « jetés » maintenant sans grand égard.

Une CCT tant attendue

Les employés de la LNM l'auront attendue, leur CCT. Après des années de discussions, elle est enfin signée! Cette convention apporte de nettes améliorations aux conditions de travail au sein de la navigation sur les lacs de Neuchâtel et de Morat. Désormais, toutes les compagnies de navigation en Suisse romande ont une CCT.

Page 13

« Décision 25 »: le tribunal arbitral va dans le sens du SEV

Certains conducteurs sous la loupe

■ Il y a déjà bientôt 5 ans que se terminaient les négociations CCT 2011 avec les CFF, au cours d'une longue nuit de discussions. De cette interminable réunion est née la fameuse « Décision 25 », comme quoi il faut étudier les différentes catégories de conducteurs de véhicules moteur afin de voir lesquels remplissent les conditions pour être intégrés dans la courbe salariale spé-

ciale des mécanos. Cette décision n'avait bien sûr du sens que si les deux parties partageaient du principe que de telles catégories existaient. Les CFF se sont pourtant ensuite obstinément accrochés à leur position, comme quoi il n'y avait pas d'autres catégories qui répondraient aux critères.

Le SEV a essayé de convaincre les CFF de chercher une solution ensemble.

Mais rien n'ayant abouti, le syndicat s'est finalement tourné vers le tribunal arbitral qui vient de décider la chose suivante: les CFF et le SEV doivent chercher d'autres catégories ensemble. Quant à savoir qui profitera de la courbe salariale des mécanos, c'est encore la grande inconnue... **pmo/Hes**

Focus, page 20

EN VITESSE

Zone de non-droit

■ Musique forte, fumée et alcools forts se sont invités dans une rame fin juin au départ de Genève. Un usager alerte la police ferroviaire sur sa hot-line, à hauteur de Coppet. Au bout du fil, une dame s'informe sur le lieu et les événements, avant de demander si ces gens ont agressé d'autres passagers, ce qui n'est pas le cas. Elle annonce qu'elle fait suivre l'alerte, tout en disant douter d'une intervention. En effet, arrivés en gare de Lausanne, les jeunes gens ressortent sans avoir été inquiétés. «Nous faisons le maximum pour lutter contre les incivilités telles que celles-là», assure le porte-parole des CFF, Jean-Philippe Schmidt, «250 agents de la police ferroviaire patrouillent 24h/24 dans les trains et les gares suisses. Des assistants de prévention sont fréquemment présents.» Mais le service de sécurité des CFF, créé en 2011, va disparaître fin 2015. Il y aura donc à l'avenir encore moins de personnel pour la sécurité dans les trains non accompagnés, dont le nombre augmente par contre sans cesse.

Succès à Bienne

■ Celui qui travaille parfois dans une saleté importante a droit à une indemnité. Aux Ateliers Industriels de Bienne, le personnel a dû lutter pour l'obtenir. Le nettoyage des moteurs diesel a longtemps occasionné une indemnité dite «pour travaux sales» aux AI de Bienne. Et tout à coup, à partir de juin 2013, il a été décidé qu'elle ne serait plus octroyée. La commission du personnel locale s'est engagée pour réobtenir cette indemnité, ce qui a été fait dès août 2014. Mais les collaborateurs concernés n'étaient pas tout à fait satisfaits: ils ne comprenaient pas pourquoi l'indemnité ne serait pas versée pour les mois entre juin 2013 et août 2014. Quelques-uns se sont adressés alors au service de protection juridique du SEV, qui a repris la discussion et la négociation et a obtenu que les 25 employés concernés reçoivent un montant de 450 francs. Moralité: même les petites revendications doivent être prises au sérieux!

CFF Cargo International et les syndicats conviennent d'un paquet de mesures

Garantie obtenue

Des heures de travail en plus mais un maintien des salaires et des places de travail jusqu'à fin 2017. Voilà les résultats des négociations avec CFF Cargo International.

Au vu de la pression exercée par le franc fort, CFF Cargo International et les organisations du personnel se sont entendues sur un accord qui complètera la convention collective de travail durant deux ans afin d'augmenter la productivité du personnel. En contrepartie, l'entreprise garantit aux employés le maintien des salaires et des places de travail jusqu'à fin 2017. Suite à la dépréciation de l'euro par rapport au franc suisse, CFF Cargo International a démontré aux parties contractantes, preuves à l'appui, que les revenus de l'entreprise avaient sérieusement diminué. L'entreprise a expliqué que diverses mesures



Un jour de travail comptera désormais 510 minutes au lieu de 492, avec 7 au lieu de 6 jours libres par mois garantis.

étaient prévues afin d'améliorer les recettes. Le personnel devant y contribuer, un accord de durée limitée a été conclu pour compléter la convention collective de travail de CFF Cargo International. Cet accord prévoit principalement que la durée du travail journalière, qui se monte à 492 minutes selon la convention collective de travail, soit augmentée à 510 minutes dès

février 2015, avec effet rétroactif. En 2016, la durée du travail journalière sera de 504 minutes.

Dès 2017, les dispositions de la convention collective de travail seront de nouveau appliquées et celle-ci sera prolongée d'une année. Jusqu'à fin 2017, il y a également une garantie des salaires et des places de travail pour l'ensemble du personnel.

Afin de s'assurer que le personnel reçoive suffisamment de temps de repos, 7 jours libres par mois sont maintenant garantis (jusqu'à présent il n'y avait que 6 jours libres). Les cadres apportent eux aussi leur contribution en renonçant à 2 à 8% de leur salaire.

D'autres points concernent la réglementation et la compensation des heures en négatif, et la manière de réaliser l'évaluation du personnel. En compensation du temps investi, le personnel recevra à fin 2017 et à fin 2018 une prime sur la prestation qui représentera en tout 1,7% du salaire de base annuel.

CFF Cargo International informera les partenaires sociaux trimestriellement de l'évolution des recettes. Si celles-ci devaient évoluer mieux que prévu, l'accord sera réexaminé.

SEV

Des parlementaires invités à participer par l'OFT

Contrôles ok, mais trop rares

Il manque des directives valables au-delà des frontières et de l'argent pour davantage de contrôles: voilà les conclusions des personnes ayant participé aux contrôles en tant qu'invités de l'OFT.

Les conseillers nationaux Bea Heim et Beat Jans ont été récemment invités par l'Office fédéral des transports à participer à un contrôle de trains marchandises. Bea Heim avait posé une question au Conseil national, l'année dernière, sur la sécurité dans le trafic marchandises, en particulier au sujet des contrôles.

Elle a pu constater, en compagnie d'autres intéressés, que



Bea Heim et Beat Jans (à gauche et à droite) lors d'un contrôle de l'OFT sur un train marchandises.

l'OFT prend cette tâche très au sérieux. Le SEV dit d'ailleurs depuis des années que ces contrôles sont certes très sérieusement menés mais qu'ils doi-

vent être intensifiés. «Ce qu'il faut bien penser, c'est que ces trains marchandises transportant des produits parfois dangereux circulent chez nous en

plein milieu des villes, par exemple à Genève ou Lausanne, ou encore à Bâle et Olten!», a souligné Bea Heim, qui préside la Citrap (communauté d'intérêts pour les transports publics). Les spécialistes leur ont expliqué qu'en Europe, il n'y a pas assez de directives sur ces trains marchandises et leur entretien; les règlements de branches existants étant souvent orientés en fonction des intérêts des entreprises.

La conseillère nationale soloise a informé qu'elle souhaitait éviter au sein du Parlement qu'on économise sur ces contrôles et donc sur la sécurité, également dans les intérêts du personnel. Elle a plaidé en outre pour que les détecteurs de déraillement deviennent un standard européen.

pmo/Hes

■ BLS Cargo a recours à des collaborateurs de Domodossola

Du renfort venu d'Italie

Depuis quelques mois, les collègues de BLS Cargo ont du renfort, venu de Domodossola. Le SEV a voulu en savoir plus et suit l'affaire de près.

Depuis quelques mois, les collègues travaillant au service de la manœuvre et à la formation des trains de marchandises au BLS Cargo se plaignent d'accumuler les jours de congé à prendre. Une situation qui dure et que l'entreprise avait promis de normaliser d'ici fin 2015.

Suivant la situation avec attention, le SEV a pu constater que BLS Cargo a fait appel à des collaborateurs de la filiale italienne pour intégrer l'équipe de la manœuvre durant le tour de nuit à Castione. Le syndicat s'est adressé alors aux responsables du contrôle cantonal des travailleurs détachés (qui ne peuvent être employés plus de 90 jours par année), qui n'a pour l'instant rien trouvé à redire à cet engagement, même



Des salaires suisses sur les rails suisses.

si des vérifications se poursuivent. La demande de l'entreprise de prolonger ces 90 jours a par contre été refusée par la commission tripartite de contrôle, qui a demandé qu'on applique la CCT BLS. Le SEV défend bien sûr toujours le principe comme quoi sur des rails suisses, on paie des salaires suisses.

A la complexité du problème des travailleurs étant sous conditions italiennes et œuvrant en Suisse, s'ajoute le problème des horaires de travail. Les collègues italiens travaillent sur la rotation prévue en Italie, avec des changements

de tours après-midi, matin et nuit. Après avoir fait deux tours en 24 heures et s'être reposés quelques heures durant l'après-midi, ces collègues prennent ensuite le volant de la voiture de service pour rejoindre Castione, d'où ils repartent pour Domodossola à la fin de leur tour, vers 3 heures du matin. Cela semble en ordre avec la législation, puisqu'il existe une zone grise qui le permet. Mais est-ce vraiment judicieux? C'est une autre question...

Pietro Gianolli/Hes

Négociations salariales avec Swiss

Salaire en hausse chez Swiss

Tous les employés des secteurs au sol de Swiss reçoivent dès le mois prochain au moins 50 francs de salaire mensuel en plus. L'augmentation de salaire peut atteindre les 5%, cependant il y a quelques personnes qui sont exclues de cette mesure. SEV-GATA est content du résultat.

Pour Philipp Hadorn, président de SEV-GATA et secrétaire syndical SEV, les négociations salariales se sont terminées sur un succès: «Mis à part quelques petites exceptions, il y aura en principe une aug-

mentation générale des salaires d'au moins 50 francs.» L'ensemble du personnel recevra en moyenne une augmentation de 1,5% mais pour certains, la hausse atteindra les 5%.

«Le personnel au sol n'a pas reçu d'amélioration des conditions de travail durant les années passées, il est d'autant plus réjouissant qu'une certaine reconnaissance soit octroyée par le biais des salaires», ajoute Philippe Hadorn. La dernière adaptation générale des salaires a eu lieu en juillet 2014 dans le cadre de la nouvelle CCT, pour un montant correspondant à 1% avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2014. Philipp Hadorn regrette qu'une

centaine de travailleurs soit exclue de cette augmentation: «Le renchérissement est valable pour tous!» Il considère cependant que la solution dans son ensemble est importante, car elle apporte une amélioration à quelque 1300 personnes. Les syndicats ont obtenu que les cas particuliers soient traités de manière individuelle pour les personnes qui sont exclues de cette mesure. En outre, Swiss devra prouver aux syndicats que l'application de l'augmentation convenue de 1,5% aura effectivement lieu.

Les nouveaux salaires seront versés dès janvier 2016 et de nouvelles négociations salariales auront lieu en 2017.

SEV-GATA

ÉDITO

Le tourisme suisse souffre: les voyageurs de la zone euro n'ont encore jamais payé leurs vacances en Suisse aussi cher. Les effets sont en partie déjà visibles. Des hôtels ont fermé ou accusent un gros recul des réservations. Comme la Suisse a toujours été un pays de vacances cher, la faiblesse de l'euro a un effet aggravant, qui fait apparemment davantage de victimes que les changements précédents.

«**Prévoyons donc nos prochaines vacances en Grèce.**»

Peter Moor-Trevisan, rédacteur en chef de contact.sev

Qui est fautif? La Banque nationale, qui a levé le taux plancher en janvier dernier? Les pays au sein de l'euro qui veulent à tout prix maintenir leur construction sans égard pour les pertes (également dans leur propre camp)? Les grandes banques et les institutions financières, qui ont fait évoluer le système, durant la dernière décennie, en un magasin de libre-service?

Le fait est que la Grèce, un autre pays touristique européen, souffre encore bien plus des conséquences de cette évolution, qui a, quelque part, une origine commune. (Bien sûr, la Grèce a aussi contribué en partie au désastre qui l'accable maintenant, mais en Suisse, c'est la même chose, il ne faut pas oublier quelques péchés commis dans le passé...).

Dans un monde où règnent Aldi et consorts, la solidarité disparaît peu à peu des réflexions des citoyens quand il s'agit d'acheter. On cherche la beauté au meilleur prix, et on y va. Aller en avion au bord de la Méditerranée revient meilleur marché qu'en train au Tessin. Ensuite seulement intervient le prix de l'hôtel...

Des vacances en Suisse seraient un acte solidaire, couplé à des intérêts propres: les transports publics profitent aussi d'un tourisme suisse en bonne forme. Et l'inverse est également valable: les transports publics souffrent aussi de la faiblesse du tourisme suisse.

Des vacances en Grèce seraient un acte encore plus solidaire: ce pays, dont l'économie dépend énormément du tourisme, ne recevra désormais plus d'aides à l'investissement ni de fonds de démarrage, mais au contraire doit supprimer des postes et diminuer les rentes, ceci avec un taux de demandeurs d'emploi avoisinant les 30%.

Passer ses prochaines vacances dans une contrée comme la Grèce, belle et souffrante, qui en a vraiment besoin: pourquoi pas?

Pression démographique sur les horaires

On ne s'y prend jamais assez tôt pour préparer une exploitation à la minute près, pour tous les âges de la vie des voyageurs. Pas de pause d'été donc dans le débat sur les horaires de chemin de fer à venir, pour dans cinq mois ou pour dans quinze ans.

La discussion la plus vive concerne évidemment les modifications inscrites à l'horaire CFF 2016 qui entrera en vigueur le dimanche 13 décembre prochain. Beaucoup de changements en Suisse romande, liés notamment aux chantiers de Léman 2030. Pas de bruit du côté des localités et des régions nettement mieux desservies, d'inévitables protestations dans les rares villes dont les gares verront passer des trains qui ne s'arrêteront plus. D'ici la fin de l'été, il y aura encore pas mal de séances et de courriers, quelques ajustements aussi, avant d'en arriver à la version définitive du nouvel horaire. Puis, une étape irrémédiable suivant l'autre, les bons à tirer partiront pour l'impression de millions d'horaires de poche et de dépliants tous formats.

En pleine préparation de l'échéance du 13 décembre 2015, l'Office fédéral des transports livre les résultats d'une étude qu'il a commandée sur les conséquences pratiques du vieillissement de la population sur l'exploitation des transports ferroviaires. Les ingénieurs du trafic et autres spécialistes mandatés avaient aussi pour mission d'examiner les mesures à prendre pour tenir compte de cette évolution, sans devoir mettre gravement en cause la stabilité des horaires ni la fréquence des dessertes.

Les statistiques démographiques ont, tout comme les mathématiques actuarielles utilisées par les assurances-vie, la particularité d'avoir une valeur prédictive relativement sû-

re. Car les personnes qui auront 65 ans et davantage en 2030 sont nées depuis au moins cinquante ans. Leur effectif total, de même que leur structure par tranches d'âge, se laissent assez précisément chiffrer.

Reste à estimer l'effectif des usagers du transport public, ferroviaire principalement. En clair, entre 2013 et 2030, le nombre des voyageurs âgés de 65 à 79 ans aura passé de 343'000 à 538'000 (+ 57 %) tandis que le nombre des octogénaires aura presque doublé, de 93'000 à pas moins de 176'000 (+89 %). Dans la même période, l'effectif total des usagers aura augmenté de 1,51 à 2,15 millions, soit une progression de 42 %. En 2030, les voyageurs de 6 à 24 ans seront devenus proportionnellement moins nombreux et ne représenteront plus qu'un tiers des usagers, tout comme les aînés...

Or les personnes âgées ont souvent de la peine à s'orienter et se déplacer, notamment dans les lieux très fréquentés, telles les gares principales ou d'une certaine importance. Il devrait en résulter des allongements inacceptables des temps de correspondance et d'arrêt, calculés au plus serré comme on sait. Les précieuses minutes accordées suffisent tout juste pour des personnes alertes qui disposent de leurs repères et savent trouver rapidement le bon parcours, y compris parmi les flux de passagers aux heures de pointe.

Pour éviter que les personnes âgées ne doivent attendre la correspondance suivante, ne se fourvoient dans la bousculade ou ne risquent la chute, une série de mesures pratiques sont envisageables et souhaitables, voire possibles dans les meilleurs délais. Elles concernent en premier lieu l'amélioration de la signalisation des chemi-

nements dans la gare ou celle de l'indication de la composition des convois sur les quais. En outre, tous les aménagements des installations et du matériel roulant facilitant l'accès aux wagons et aux places assises jouent un rôle aussi décisif que rassurant. Les changements de train devraient pouvoir se faire sur le même quai dans toute la mesure du possible.

Bien entendu, les mesures à prévoir, à l'instar de celles qui concernent les voyageurs handicapés, devraient être discutées avec les représentants des associations d'aînés et d'autres organisations de voyageurs intéressés. Et avec celles et ceux qui travaillent sur le terrain et connaissent les problèmes des passagers – et peuvent souvent proposer des solutions à la fois simples et praticables.

Plus largement encore: sachant que les aspects techniques recouvrent en général une signification sociale, voire philosophique, importante, on examinera les améliorations envisagées comme des contributions aux bonnes relations humaines, entre les générations plus spécialement.

Il y va de la responsabilité sociale de l'entreprise, de son intérêt économique aussi, qui tient à la satisfaction et à la fidélisation de la clientèle.

Yvette Jaggi



FVP

Diktat des autorités fiscales

La Conférence suisse des impôts (csi) modifie les règles en vigueur pour l'imposition des FVP à partir de 2016.

Le 12 juin dernier, l'Union des transports publics UTP a informé le SEV et les autres asso-

ciations de personnel sur les décisions prises par la csi, en soulignant qu'il n'y avait pas eu de négociations avec les autorités fiscales, mais seulement des discussions pour tenter de diminuer les conséquences de leurs décisions. Pour le SEV, cet état de fait est

très délicat: la csi n'est pas liée au SEV par une relation de partenariat social ou contractuel.

Dès 2016, l'ensemble du personnel disposant d'un AG FVP devra déclarer aux impôts une part du prix de l'abonnement. Les coûts de déplacements en-

tre le domicile et le lieu de travail pourront, en revanche, être déduits sous certaines conditions.

En outre, dès 2016, les AG FVP remis gratuitement ou à prix réduit aux retraités et aux membres de leur famille devront également être déclarés

comme revenus imposables. Un groupe de travail interne au SEV, composé de représentants des catégories de personnel concerné et de retraités, planche actuellement sur les possibilités de réagir et les mesures de compensations éventuelles.

SEV

CCT tl

Pause dans les négociations bienvenue

La séance de négociations au sujet de la CCT des transports lausannois, qui a eu lieu le 9 juillet, ne fut pas très longue: le nouveau système salarial reste la principale source de discord.

Les négociations reprendront après l'été, le 1^{er} septembre plus exactement, avec pour objectif une nouvelle CCT au 1^{er} janvier 2016.

Se syndiquer, c'est participer et décider

Avant cette dernière séance de négociations, la section tl avait organisé début juillet une action de recrutement qui s'est couplée, vu la forte chaleur en ville de Lausanne, avec une action « distribution de bouteilles d'eau »!

Plusieurs membres de la section étaient présents dans les dépôts dès 5 heures du matin puis dès 10 heures à la place Saint-François.

L'objectif premier de la journée était de recruter les employés non syndiqués, encore trop nombreux aux tl. Pour un employé, se syndiquer signifie participer et décider avec le SEV de ses futures conditions de travail... ce qui est très im-



Distribution de bouteilles d'eau et de flyers à Saint-François.

portant actuellement avec les négociations CCT en cours! Depuis le début de l'année 2015, 35 personnes ont rejoint le syndicat, ce qui est beaucoup plus que les autres années. De bon augure pour la suite.

Pour Christian Fankhauser, secrétaire syndical SEV, « plus on nous voit, plus les employés

ont confiance en nous et plus ils vont adhérer! ». Ce genre d'action sur la place Saint-François est donc une action de visibilité avant tout. Le syndicat se montre présent. Et comme la journée a été particulièrement chaude, les bouteilles d'eau distribuées ont été très appréciées par les conducteurs de bus... **Hes**



CARNET DE BORD

S'il n'y a pas de solution...

... c'est qu'il n'y a pas de problème ! (proverbe Shadok). Le maître mot de l'été – et de l'hiver qui suivra – c'est économie. Il faut maîtriser les coûts, réduire les dépenses, trouver des solutions pour faire plus avec moins. Economie, rappelés-le, est un mot d'origine grecque qui signifie l'administration du foyer, c'est dire si chacun de nous peut y participer et y mêler son grain de sel ! Parce que ce qui doit décider des priorités, c'est la politique, l'économie ensuite organise et administre et pas le contraire, sinon les choix iront toujours vers le moins. S'il faut faire des économies en matière de services publics, toutes les idées politiques doivent être explorées et rien n'empêche d'évaluer leur coût ! Prenons par exemple cette idée du jeune UDC Olivier Kessler qui propose que l'on supprime la RTS parce que c'est un service public et voyons ce que ça peut donner ailleurs, par exemple en réalisant 100 % d'économie en supprimant les transports publics au titre de



« on se débrouille mieux avec son moyen de transport individuel ». Au Danemark, pays du pragmatisme, on a, il y a quelques années, posé ce problème sur la table, comme ça, tout nu. Une importante étude a évalué à quelles conditions les transports publics peuvent être rentables. Résultat: seules deux villes pourraient se le permettre, Copenhague et Aalborg. Les Danois ont tiré leurs conclusions. Au lieu de dire, « mais ça nous coûte ! », ils ont pensé « combien ça nous rapporte de maintenir des transports publics ». Et pas de manière étroite et monétaire, mais de manière globale puisqu'il s'agit d'un choix politique à leurs yeux. Un réseau de transports publics efficace, desservant de manière capillaire jusqu'aux îles dont regorge le Danemark, facilite la manière de se rendre au travail ou chez le boulanger, c'est certain, mais cela améliore également la santé publique, la qualité de vie, l'environnement. En premier lieu, parce que l'on marche plus et, comme cela permet de renoncer à la voiture, cela signifie moins d'accidents, donc moins de soins dans les hôpitaux, moins de morts, moins d'invalides, mais aussi moins de pollution et de pollution sonore; conséquemment, moins de voitures, c'est aussi plus de place en ville, car moins besoin de places de parc, c'est moins de bouchons et plus de pics de pollution, moins de bruit aussi. C'est aussi un moindre coût pour les plus pauvres, car un abonnement aux transports publics est moins onéreux que la voiture et c'est finalement une meilleure qualité de vie pour les habitants.

Des transports publics fonctionnels et efficaces ont de tels avantages en termes de bénéfices associés que l'investissement direct est largement récupéré. Et le Danemark de développer, plus encore qu'il ne l'avait fait, de manière cohérente ses transports. Par choix politique. Aujourd'hui, Copenhague est montré en exemple pour sa circulation cycliste, pour ses transports efficaces, pour sa qualité de vie.

Pour conclure, les habitants de Copenhague et sa région utilisent pour se rendre au travail les transports collectifs pour 32 % d'entre eux (chiffres 2010), 37 % utilisent leur vélo, 5 % vont à pied et 26 % en voiture. A Genève nous sommes 22,7 % à utiliser les transports collectifs, 6,9 % à rouler à vélo, 23,7 % à marcher (la ville a moins de surface...) et 34,6 % à rouler en voiture. La politique copenhagoise continue d'investir dans les transports publics et on atteint 50 % pour les déplacements à vélo en 2015. A Genève, on réduit le montant du contrat de prestation des TPG, on réduit les fréquences des transports publics, on parle de péage pour pénétrer dans le canton ou encore de faire rouler qui le veut sur les voies réservées aux transports publics. Cela ne vous rappelle-t-il pas ce formidable dessin animé, « les Shadoks », qui pompaient, pompaient, pompaient – mais pourquoi donc ?

Valérie Solano

contact.sev a rencontré le coprésident sortant d'Unia



De la base à la tête du syndicat

Renzo Ambrosetti a quitté la coprésidence d'Unia il y a un mois. Dans cette interview, il explique son activité, la naissance du syndicat Unia et analyse la situation actuelle du marché du travail.

■ **On sait que tu n'es plus coprésident d'Unia depuis fin juin. Mais tout le monde ne sait pas que ta famille a des liens étroits avec le monde des chemins de fer.**

Effectivement, sur quatre générations, je suis le seul qui a pris un autre chemin. Mon grand-père, mon père ont travaillé aux CFF, et maintenant mon fils. Pour tout dire, mon père avait été une fois contacté par le SEV mais il avait fini par décliner l'offre.

■ **Tu as donc grandi proche du syndicalisme...**

C'est clair que les discussions sur la société et tous ces aspects ont toujours été très importantes, en famille et à l'extérieur. Tellement importantes qu'une fois terminées mes

études de droit, ne voulant pas devenir avocat, j'ai commencé à travailler à la FTMH à Lugano, où j'ai intégré les rangs des syndicalistes.

■ **Cela t'a mené bien loin...**

Oui mais ça a duré 37 ans. Je suis d'abord devenu secrétaire régional puis cantonal. En 1994, je suis entré à la direction nationale. En 2000, j'ai été élu président de la FTMH. En 2004, il y a eu la fusion avec le SIB, la naissance d'Unia, dont j'ai été coprésident jusqu'au mois dernier.

■ **... et tu as également assumé des fonctions au niveau international.**

Oui, en 2007, je suis devenu président de la FEM, la fédération européenne des travailleurs de la métallurgie. Mon expérience avec Unia m'a permis d'avoir un rôle important dans le processus de fusion avec les secteurs textiles et chimiques, qui a engendré la création en 2011 de IndustriAll, une fédération syndicale européenne qui compte 7 millions de membres et dont je suis le vice-président. Je fais également partie du comité exécutif des syndicats de l'industrie au niveau mondial.

■ **Comment un syndicat peut-il agir à ces niveaux-là?**

Je dois d'abord préciser que je ne suis pas dans l'opérationnel, qui est du ressort du secrétaire général et de son équipe.

La présidence a des tâches stratégiques. Au niveau européen, le secrétariat œuvre en faveur de la coordination des politiques contractuelles nationales, souvent très différentes, de la définition de stratégies industrielles en Europe, de l'élaboration de contrats cadres et de la coordination des activités des commissions du personnel des groupes multinationaux. Et nous fournissons également un soutien important aux syndicats des pays de l'Est, qui étaient peu préparés aux changements dus à l'avènement du système capitaliste.

■ **Et est-il possible d'agir contre des conditions que nous considérons ici comme du dumping et vues par d'autres pays comme des opportunités de développement?**

L'important est qu'on ne se limite pas à une guerre de pouvoirs qui n'est bonne pour personne. Un autre aspect souvent négligé chez nous est de faire que les délocalisations, si elles ne peuvent pas être évitées, servent au moins à de vraies opportunités de développement, y compris les aspects liés aux conditions de travail. Les centres de décision ne restent pas souvent chez nous. Ces liens sont fondamentaux et ont un double aspect positif: améliorer les conditions d'engagement et de travail et de vie dans certains pays et empêcher une concurrence trop déséquilibrée avec nos pays.

■ **Revenons sous nos latitudes. Le Tessin souffre particulièrement des conséquences de la libre circulation.**

La libre circulation est un des sept accords bilatéraux, fondamentaux pour un pays comme la Suisse, qui exporte les deux tiers de sa production. Sans ces accords, par exemple,

multinationale cotée en bourse, au chiffre d'affaires atteignant le milliard, qui économise sur les salaires et qui refuse d'engager du personnel indigène. Selon moi le canton peut et doit faire sans ces entreprises qui, avec ces malversations, en concurrencent d'autres. Ne serait-ce que pour la

«L'important est qu'on ne se limite pas à une guerre de pouvoirs qui n'est bonne pour personne.»

Renzo Ambrosetti, vice-président de IndustriAll

Stadler aurait bien plus de difficultés à vendre ses trains dans toute l'Europe. La libre circulation est cependant bien sûr un point délicat. Nous avons en Suisse des mesures d'accompagnement qui n'existent pas ailleurs, alors que ces autres pays connaissent des phénomènes de dumping bien pires. Mais actuellement par exemple, on va vers une révision de la législation européenne sur les travailleurs détachés.

■ **Mais dans notre pays, nous avons parfois des cas très graves, comme celui récent d'une agence de voyages à Chiasso qui payait 9 francs de l'heure...**

L'augmentation de ces phénomènes est davantage due à la dégradation du marché du travail et à l'abandon des considérations éthiques de la part du patronat qu'à la libre circulation elle-même. En l'occurrence, il s'agissait là d'une

santé et l'honnêteté de son économie.

■ **En tant que Tessinois à Berne, n'as-tu pas l'impression que, passé le Gothard, on manque un peu de sensibilité à nos difficultés?**

Oui, mais c'est aussi un peu notre faute: nous sommes rarement capables de présenter des revendications claires et ce n'est pas en les insultant régulièrement comme le fait la Lega dans son journal dominical que nous pouvons réussir à sensibiliser le membre du gouvernement à nos difficultés. Mais il est vrai que la réalité de notre «triangle» imbriqué dans la Lombardie, où les graves difficultés économiques font que toujours plus de personnes acceptent des situations abusives, est encore peu connue. J'ai entendu récemment un haut fonctionnaire du Seco vanter les possibilités pour les entreprises tessinoises de travailler en Lombardie,

BIO

Renzo Ambrosetti, 62 ans, est né à Bâle, où son père a commencé sa carrière aux chemins de fer, carrière qui l'a amené ensuite à devenir inspecteur de gare à Bellinzona. Renzo Ambrosetti a donc grandi au Tessin et étudié le droit à Zurich.

Marié, deux enfants adultes, il vit toujours entre Monte Carasso et Berne. Il disposera prochainement d'un bureau à Lugano. Ses hobbies: la montagne et le sport en général.



Renzo Ambrosetti au secrétariat régional SEV à Bellinzone.

ignorant de manière honteuse les obstacles bureaucratiques et les intimidations (comme se faire crever les pneus) pour ceux qui ont essayé. Je suis inquiet car je pense que nous sommes à un tournant décisif: soit nous arrivons à remettre de l'ordre, soit ce sera la loi de la jungle.

■ **Maintenant tu n'es pas un peu trop pessimiste?**

Les réalités deviennent toujours plus complexes. Un

exemple: dans certains secteurs, nous avons introduit un système de caution pour pouvoir être certains de récupérer d'éventuels montants non payés, pour les impôts ou autres. Dès que la règle a été édictée, ils ont trouvé la parade: grâce à des fiduciaires compaisantes, ils créent des sociétés fictives comme des Sàrl, avec un maximum de 20% d'employés qui travaillent à temps plein. Il est fondamental d'améliorer les mesu-

res d'accompagnement en particulier en étendant l'application des conventions collectives comme le demandent les syndicats.

■ **Mais pourquoi ces mesures d'accompagnement ne sont pas renforcées?**

Il y a une forte résistance du côté patronal, qui estime que les syndicats influencent déjà trop le marché du travail. Mais nous avons des preuves concrètes que nos demandes sont

justifiées. Au Tessin, nous avons une quinzaine de contrats de travail qui fixent un salaire minimal, mais trop bas, et des prescriptions sur le temps de travail qui nous donnent la possibilité d'intervenir. Le manque de volonté politique pour améliorer ces mesures à fin 2013 a contribué, selon moi, au résultat du vote du 9 février 2014. Il est temps que le Conseil fédéral et le patronat soient intransigeants et décident de mesures plus fortes, car sinon, quand le peuple devra s'exprimer sur les liens avec l'Europe, il confirmera sa position de repli, avec des conséquences désastreuses sur toute l'économie.

■ **Renzo Ambrosetti est un des principaux auteurs de la fusion entre la FTMH et le SIB, deux organisations dont les rapports n'étaient pas vraiment idylliques. Comment as-tu fait?**

Il y avait en effet un certain antagonisme, mais les deux organisations étaient conscientes que leurs secteurs traditionnels respectifs, l'industrie et le bâtiment, allaient vers un redimensionnement et qu'il fallait s'occuper du «désert syndical» qu'était le secteur tertiaire. C'est ainsi que sont nées les premières réflexions, puis l'idée de constituer un nouveau syndicat.

«*Lors de la grève des Ateliers de Bellinzone, le SEV a amené les connaissances et Unia les ressources.*»

■ **Deux mondes difficiles à réconcilier.**

Nous avons réussi en créant quatre secteurs qui ont leur propre autonomie, mais qui agissent de concert et soutiennent la bataille principale. Après onze ans, je peux affirmer que Unia est un succès, et le syndicat joue désormais un rôle important sur la scène sociopolitique suisse.

■ **L'importance, indiscutable, d'Unia ne risque-t-elle pas de créer une sorte d'hégémonie au sein de l'USS?**

Pour moi, le rôle des autres fédérations reste fondamental. Je suis un convaincu et je soutiens la structure actuelle, ca-

ractérisée par cette pluralité syndicale et cette ouverture à d'autres réalités de travail non encore intégrées dans le monde syndical. Mais il est clair qu'Unia a un certain poids. Je ne pense pas qu'Unia puisse, à court terme, intégrer d'autres secteurs. Paul Rechssteiner travaille actuellement en faveur de l'intégration des autres fédérations dans l'organisation. Le SEV a d'ailleurs toujours eu et continuera à avoir un rôle de premier plan. Il est vrai que les fédérations ont parfois du mal à admettre leurs limites et cela peut devenir pénalisant. Le meilleur exemple de collaboration est la grève aux Ateliers de Bellinzone, où le SEV a amené les connaissances spécifiques à ce secteur et Unia les ressources pour soutenir matériellement l'action.

■ **Mais il n'y a pas de doublons entre l'activité d'Unia et celle de l'USS?**

C'est seulement une question de coordination. Il y a des questions générales, comme le projet «Prévoyance 2020» traité par l'USS, et d'autres qui touchent nos secteurs, qui sont mis en avant par Unia et d'autres encore, comme la faiblesse de l'euro, qui sont traités par tous les deux, en étroite collaboration.

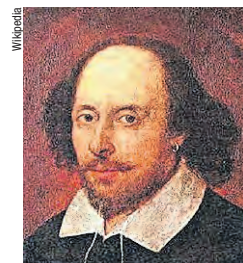
■ **Pour conclure, Renzo Ambrosetti est-il vraiment capable de se retirer et de prendre sa retraite?**

Bon, jusqu'à l'année prochaine, j'aurai encore mes mandats internationaux. Je resterai également président du secteur immobilier d'Unia et continuerai à suivre les mesures d'accompagnement, les activités des commissions tripartites et à présider l'AIC, l'association interprofessionnelle de contrôle, qui s'occupe de contrôler les travailleurs détachés. Mais j'aimerais, de temps en temps, jouer un peu mon rôle de grand-papa. *Pietro Gianolli/Hes*

Les CFF sapent l'accord sur l'engagement systématique des temporaires

«*Though this be madness, yet there is method in't.*»
(C'est bien là de la folie, mais qui ne manque pas de méthode.)

William Shakespeare dans «Hamlet»



Temporaires aux CFF: un drame sans fin

C'est une longue liste, qui va encore s'allonger: celle des collègues qui viennent raconter leur histoire au SEV, et la manière dont on les traite, en tant que temporaires aux CFF: licenciements « par hasard » après trois ans et demi de travail, engagement fixe refusé, harcèlement. Il y a pourtant une réglementation claire depuis l'automne dernier.

Tous pourraient être des cas isolés: G.* dans la région de Berne n'a plus reçu de mandat après trois ans et demi comme nettoyeur, O.

travaille à Zurich depuis 15 ans sans contrat fixe, E., de Suisse orientale, a reçu son congé juste avant les quatre années de travail comme temporaire.

Mais lorsque le SEV fait la liste des cas, le scénario est clair: les CFF tentent de saper l'accord sur l'engagement fixe systématique des temporaires et

se cachent derrière de nouvelles déclarations à chaque tentative du SEV de protéger ses membres. Le secteur le plus touché est celui du net-

toyage des voitures, mais partout en Suisse (voir les exem-

Suite en page 10

INFO

Voici l'évolution des interprétations selon les documents à disposition:

Dans le communiqué de presse du 17 septembre 2014 sur la conclusion des négociations CCT: «La nouvelle CCT comprend des réglementations pour les collaborateurs temporaires qui travaillent depuis plus de quatre ans aux CFF. Ils se verront proposer un engagement fixe, si toutefois ils remplissent les conditions nécessaires pour le poste.»

L'interprétation est claire: celui qui, à ce moment-là, a travaillé durant 4 ans comme temporaire aux CFF, reçoit dans les prochains temps une offre d'engagement fixe.

Il y a encore l'accord entre les CFF et les syndicats: «L'accord présent entre en vigueur avec sa signature et est valable durant la durée de validité de la CCT 2015 (...). Les CFF et CFF Cargo veillent à appliquer cet

accord dans son intégralité dans les deux ans qui suivent son entrée en vigueur.»

L'interprétation est claire: celui qui, à ce moment-là, a travaillé quatre ans comme temporaire aux CFF, reçoit une offre de poste fixe dans les deux ans.

Puis les CFF écrivent, dans leur mail du 15 juin 2015 adressé au SEV: «Comme convenu dans l'accord, les temporaires ayant travaillé plus de quatre ans aux CFF recevront une offre de poste fixe de notre part dans les deux ans, *si nous avons des postes libres à disposition.*» (en italique dans le mail original; ndlr).

L'interprétation a changé: la date de l'accord reste le moment-clé pour le calcul des années de travail, mais maintenant, il faut qu'il y ait un poste disponible pour que les CFF fassent une proposition d'engagement fixe.

Paolo Brunello, Chiasso

De 2009 à 2015 puis « oust »...

Paolo Brunello, 48 ans, a travaillé durant 6 ans comme nettoyeur de wagons à Chiasso. «J'ai commencé le 15 janvier 2009. Chez Adecco, on m'a dit que j'aurais d'abord une formation pour la période difficile du carnaval.» Paolo est resté employé jusqu'en janvier de cette année. Puis on lui a indiqué que la collaboration s'arrêterait à la fin du mois de janvier. «Il n'y a pourtant pas moins de travail! Quand j'ai commencé, nous étions trois temporaires, à la fin quasi dix. Je ne comprends pas pourquoi on me renvoie à la maison. Le travail me plaisait, je m'entendais bien avec tout le monde, j'étais très flexible et motivé.» Durant ces six années, il a travaillé quatre fois à Noël et quatre fois à Nouvel-An, n'a jamais refusé les demandes des chefs. A-t-il maintenant des idées pour son avenir? «Je ne sais plus trop où j'en suis. Je cher-

che du travail, mais dans les agences temporaires, on m'a dit que j'étais trop vieux. Après six ans aux CFF, je dois maintenant vivre avec l'indemnité de chômage italienne de 1034 eu-

pourquoi il a été congédié. Ils ont dit à un collègue qu'il était trop peu fiable. «Je ne comprends pas et je trouve ça injuste, de me traiter pareillement après autant de temps.



Frontalier, temporaire: viré après six ans aux CFF.

ros par mois. Et j'ai une femme et un enfant.» En septembre, il n'y aura plus droit et Paolo ne sait pas comment il pourra payer son loyer. Il ne sait toujours pas

Je sais qu'ils auraient dû me proposer un poste fixe et je suppose que c'est pour cette raison qu'ils m'ont viré ainsi.» Effectivement, ça semble assez évident.

Gi/Hes



Le train part et les nettoyeurs temporaires restent à quai...

Ramazan Camci, St-Gall

Tout à coup, il ne convient plus

Le cas de Ramazan Camci est flagrant. Et ils sont quelques-uns, les temporaires de longue durée dans le nettoyage des wagons à Saint-Gall, à s'être fait virer récemment. La défense s'organise en Suisse orientale.

Camci a signé son contrat d'engagement aux CFF le 4 mai 2007. Son travail de temporaire pour Adecco a duré plus de huit ans, donc 3000 jours. Il vient de recevoir son congé pour le 2 juillet. Ce n'était pas vraiment une surprise, les signes ont été très clairs auparavant: l'entreprise ne voulait plus de lui. Il avait reçu un premier avertissement en septembre 2014, ayant endommagé un véhicule ESA. Il a accepté cet avertissement, mais pas ce qui a suivi.

En janvier 2015, il a été rappelé à l'ordre à nouveau car il n'avait pas signé une « liste de responsables de locaux » durant un tour. Cette tâche n'avait été introduite que quelques jours auparavant. Deuxième remise à l'ordre en mai, en raison d'un manque de propreté dans un véhicule contrôlé.

Le 1^{er} juin, il reçoit sa lettre de congé, justifiée par les CFF par les avertissements précédents et par un manque de qualité dans son travail. Incroyable comme un collaborateur peut donner satisfaction durant huit ans, puis, au moment où il aurait droit à un engagement fixe, ses prestations ne sont tout à coup plus satisfaisantes. Cela montre tout simplement que les CFF ne voulaient pas engager cet homme âgé de 53 ans.

Camci est très apprécié dans l'équipe de St-Gall et il n'est donc guère surprenant que son



L'expulsion de Ramazan Camci, un dossier pas très net...

départ donne lieu au lancement d'une pétition, qui demande à la direction CFF de revenir en arrière sur les derniers licenciements à St-Gall. Déjà 1000 signatures ont été récoltées pour Camci et ses collègues.

fb/Hes

Nettoyeurs à Genève

« Il vous faut patienter »

Murat Tasdelen travaille comme temporaire depuis 2008, au CEG tout d'abord puis au nettoyage des trains en gare, à Cornavin et à l'aéroport.

Nettoyeur depuis 2008, ce membre SEV était très content lors de la signature CCT, puisque celle-ci devait lui permettre d'avoir enfin un contrat fixe aux CFF, après des années de travail temporaire. Mais c'est la grande déception en début d'année lorsqu'il prend contact avec les responsables pour savoir ce qu'il en est. On lui dit alors de patienter, que ça devrait se faire dans les deux ans! Il n'est pas le seul dans ce cas-là au nettoyage à Genève. Marié et père d'un enfant, il est un peu surpris par cette attente puisqu'il n'y a pas de doute selon lui, « il y a du travail en suffisance pour nous les temporaires ». « Les personnes

fixes ne pourraient pas continuer seuls à assumer tout ce qu'il y a à faire », explique-t-il. « Au CEG, ils ont essayé de ne plus renouveler les contrats des temporaires, mais ça n'a pas marché du tout. Ils ont vite compris qu'ils en avaient besoin, de cette force de travail! ». En sous-effectif, c'est certain que ça ne peut pas fonctionner... Murat aimerait bien un contrat fixe pour davantage de sécurité évidente et un meilleur salaire. Mais il s'agit aussi de valorisation du travail effectué. « Quand on est temporaire, on est dévalorisé. On n'est peu considéré vis à vis des autres » explique-t-il. Il travaille souvent de nuit, en irrégulier. Par ces grandes chaleurs de début juillet, le travail est assez pénible. Mais il aime son job et souhaite continuer. Il est prêt à patienter un peu pour le contrat fixe auquel il a droit, selon la nouvelle CCT. Mais pas trop tout de même... **Hes**

Al Bellinzone: démantèlement chez les temporaires de longue durée

A l'automne 2013, le magazine «HR Today» (spécialisé dans les ressources humaines) a publié un article sur la situation des employés temporaires aux Ateliers Industriels de Bellinzone. A cette période-là, 95 des 370 employés sont des temporaires. Le magazine cite le chef du personnel des CFF, Markus Jordi: «A Bellinzone, on n'engage des externes pas seulement pour résoudre les surcharges de travail. Cette situation, qui a évolué au fil des années, ne reflète pas notre politique du personnel.» Jordi complète alors en déclarant que les CFF sont en

train de réduire le nombre de contrats temporaires.

Deux ans plus tard, le nombre d'employés temporaires est désormais plus bas (54). Si l'on observe bien les chiffres dont le SEV dispose, la durée d'engagement des collaborateurs qui ont été congédiés saute aux yeux. Dès septembre 2014 (date à laquelle l'accord a été conclu), 13 des 26 personnes qui ont reçu leur congé y travaillaient depuis plus de quatre ans. De plus, 12 nouveaux collaborateurs temporaires ont été engagés en 2015. Il est dès lors difficile de ne pas penser qu'on a changé le

personnel temporaire afin de contourner l'accord. On peut ajouter toutefois que trois personnes ont été engagées de manière fixe durant ce laps de temps.

Sur la base des remarques de Markus Jordi en 2013, on peut affirmer que les CFF avaient toutes les statistiques nécessaires sur les temporaires. Et on se demande donc pourquoi ils avaient besoin d'un délai de deux ans pour mettre les choses en place.

Gi/Hes

Suite de la page 8

ples ci-dessous). Le cas semble assez évident: lors de la conclusion de la convention collective de travail 2015, on a fixé une ligne claire en ce qui concerne les collaborateurs, fixes et temporaires, qui travaillent depuis plus de quatre ans aux CFF. Durant les quatre premières années, les CFF peuvent licencier les collaborateurs pour des raisons économiques, également ceux ayant des contrats à durée indéterminée. En revanche, les temporaires ayant travaillé quatre ans ou plus aux CFF reçoivent un poste fixe.

Longue liste d'exceptions

On peut ouvrir ici une parenthèse, car l'accord contient une longue liste d'exceptions. N'ont pas droit à une offre d'embauche fixe:

- la main-d'œuvre externe venue en renforcement des équipes d'entretien des voies (il s'agit de 500 temporaires environ, engagés surtout par des entreprises de construction de voies ferrées mais toujours au service des CFF)
- les travailleurs temporaires de RailClean
- les managers ad interim
- les travailleurs temporaires dans les fonctions de spécialistes (informatique, ingénierie)
- employés d'entreprises tierces ayant un contrat avec les CFF.

En réalité, ce sont surtout les

gens du nettoyage des voitures et des ateliers industriels qui peuvent profiter de cet accord, ou plutôt devraient pouvoir en profiter, si les CFF s'y tenaient. Peu après avoir rendu cet accord officiel, le SEV était déjà confronté à des licenciements de temporaires en place depuis plus de quatre ans, ou juste un peu moins. Ces départs sont souvent justifiés par des prestations lacunaires. Se pose maintenant la question de savoir pourquoi les prestations d'une personne ont suffi durant trois ans et demi et ne sont tout à coup plus suffisantes lorsqu'on parle d'engagement fixe.

15 ans, ça n'est pas valable

O., cité au début de cet article, a commencé à travailler comme aide dans le nettoyage des voitures en 1999, pour une durée limitée jusqu'au 30 septembre 1999. Il y travaille toujours mais n'a jamais reçu de contrat fixe. Lorsqu'il pose sa candidature pour des postes, il reçoit des courriers du style: «Nous vous remercions de vouloir faire bouger la Suisse avec nous. (...) Nous ne pouvons pas vous répondre positivement, car nous avons des candidats qui répondent mieux aux exigences. (...) Peut-être pourriez-vous repostuler à une offre d'emploi aux CFF plus tard?» Ce qu'il a fait trois ans plus tard pour recevoir la même réponse négative...

A Zurich, K. a travaillé durant 14 ans sans contrat fixe, don-

nant entière satisfaction à son employeur. Il devrait d'ailleurs être un des premiers à recevoir une offre fixe. Mais les CFF estiment maintenant «qu'il est inapte à la fonction de nettoyeur pour des raisons médicales». Ce qui est surtout dérangeant, c'est qu'on ne se soit pas posé la question auparavant. Mais maintenant, les CFF vont-ils assumer leur responsabilité sociale comme ce serait le cas avec leurs employés, ou dire tout simplement que c'est une «malencontreuse erreur»? Pour le SEV, il est souvent difficile d'aider concrètement les personnes concernées, puisque les CFF ne sont pas directement l'entreprise avec laquelle il faut traiter, mais qu'on doit passer par les agences de placement. Les secrétaires syndicaux essaient toutefois d'aider les temporaires de longue durée sur place, afin qu'ils obtiennent un contrat fixe. Et ceux qui ont été congédiés peu avant les quatre ans d'engagement peuvent chercher un autre poste, en passant par une autre agence de placement!

Premiers engagements

Ces prochains jours, une douzaine de temporaires des CFF devraient recevoir une offre d'emploi fixe et autant dans un mois. Il sera intéressant de voir ce que cela donne.

Peter Moor/Hes

* Tous les noms sont connus de la rédaction.

Six questions à Manuel Avallone

« La position des CFF est peu plausible »

Manuel Avallone, vice-président SEV, était le chef de la délégation du côté des syndicats, pour la CCT 2015. Il a signé la convention avec les CFF au sujet des employés temporaires.

■ **contact.sev:** Quelle était donc l'intention il y a une année lors de la signature de la convention sur les employés temporaires?

Manuel Avallone: Les CFF confient le travail dans différents domaines comme les ateliers industriels ou le nettoyage des voitures à de nombreux temporaires. Nous avons une certaine compréhension lorsqu'il s'agit de «surcharges» de travail limitées dans le temps, et qu'il faut donc du personnel supplémentaire. Mais lorsque ces travailleurs temporaires sont engagés sur le même lieu depuis 5, 10 ou même 15 ans, il s'agit alors de sous-effectif. Concrètement: le travail au quotidien ne peut être assumé par le propre personnel. C'est pourquoi nous avons exigé des limites: nous avons convenu avec les CFF que le nombre de temporaires ne dépasserait pas les 4% dans tout le Groupe CFF et que les employés temporaires se verraient proposer une offre d'engagement fixe au bout de 4 ans.

■ **Qu'est-ce qui a changé entre-temps?**

Les CFF posent des difficultés dans l'application et définissent maintenant de nouvelles conditions, non convenues avec nous: ils ont décidé qu'une offre ne serait faite qu'en cas de poste libre disponible. Et nous avons également des informations claires, comme quoi ils évitent les engagements fixes.

■ **Comment juges-tu cette position des CFF?**

Elle est invraisemblable et contraire à l'esprit de l'accord. Si quelqu'un fait un travail depuis quatre ans ou



plus, c'est qu'il est clairement nécessaire. Et c'est le problème des CFF de veiller à ce qu'il y ait un poste existant lié à ces tâches. C'est une question d'organisation.

■ **Quelle est la suite à donner dans ce dossier?**

L'accord est en vigueur depuis le 1.1.2015. Les CFF disposent de deux ans pour l'appliquer intégralement. Jusque-là, toutes les questions restées ouvertes doivent être clarifiées. C'est pourquoi nous avons convenu de rencontres régulières avec les CFF.

■ **Que recommanderais-tu à un temporaire qui apprend que les CFF ont demandé à son agence de placement de le congédier?**

Il ou elle doit immédiatement demander les raisons de cette décision auprès de son supérieur direct et s'adresser rapidement au SEV. C'est seulement ainsi que nous pourrions veiller à ce que l'accord soit correctement appliqué et que les temporaires ne perdent pas leur travail aux CFF pour des raisons qu'on peut qualifier de «légères».

■ **Les temporaires n'ont jamais été vraiment approchés activement par les recruteurs du SEV pour les syndiquer. Est-ce que cela doit changer?**

Oui. Avec cet accord, le SEV représente également les intérêts des collaborateurs temporaires. Nous ne pouvons cependant les représenter que s'ils sont syndiqués chez nous. Les temporaires sont donc les bienvenus au SEV. *Questions: pmo/Hes*

Enthousiasme?

«Arriver à destination
en toute sécurité – même
en matière d'assurance.»

**Demandez-nous conseil
et soutenez les forêts
protectrices suisses!**

Coopération SEV et Helvetia depuis 2012. Conseil compétent pour les membres du SEV.

Grâce au partenariat entre le SEV et l'Helvetia, vous bénéficiez, en tant que membre du SEV, des services d'un interlocuteur compétent pour toutes les questions liées à l'assurance et à la prévoyance ainsi que d'offres très intéressantes en matière de conseil.

Vos avantages

- Des conseillers clients SEV experts de l'Helvetia partout en Suisse.
- Une Helvetia Analyse de la prévoyance gratuite pour les membres du SEV sur la situation de couverture actuelle et en vue d'une retraite anticipée.
- Assurance clients privés Helvetia: Si vous combinez plusieurs produits (p. ex. assurance inventaire du ménage, responsabilité civile privée, bâtiment et/ou assistance), vous pouvez obtenir un rabais spécial pouvant aller jusqu'à 15%.

Helvetia Engagement pour la forêt protectrice – un engagement durable pour l'espace vital suisse

Partout en Suisse, les forêts protectrices sont un gage de sécurité contre les catastrophes naturelles. Elles protègent les villages, les voies ferrées et les routes contre les avalanches, les glissements de terrain, les chutes de pierres et les coulées boueuses. L'Helvetia s'engage activement dans le reboisement de nos forêts protectrices depuis 2011.

Pour vous remercier de votre confiance, nous plantons pour chaque demande de conseil d'un membre du SEV (au moyen du formulaire-réponse) un arbre au nom du SEV, symbole du suivi et du développement de notre collaboration durable. Le Passeport arbre sera remis fin 2015 au SEV.

Tirez parti de l'offre de conseil de l'Helvetia en tant que membre du SEV. Les conseillers clients SEV experts de l'Helvetia sont à votre disposition. Pour plus d'informations: www.helvetia.ch/fr/sev



Votre assureur suisse.

120 employé-e-s des TPG envoient un premier signal à la direction

«L'accord signé après la grève doit être respecté»

Le jeudi 25 juin, 120 employé-e-s des TPG ont demandé le respect de l'accord conclu après la grève du 19 novembre.

Il y avait comme un parfum de déjà vu le 25 juin dernier devant le Bachet. Hasard du calendrier, cela faisait exactement 365 jours qu'avait eu lieu la première manifestation du Front syndical contre les mesures d'économies sur le dos du personnel des TPG.

Une grève et un accord plus tard, ils étaient 120 le jeudi 25 juin 2015 pour demander le respect de l'accord qui a permis de mettre un terme au conflit de la fin de l'an dernier. «Nous sommes véritablement en colère, a martelé Vincent Leggiero, président de la section SEV-TPG. Le Front syndical demande le respect de l'accord signé et l'engagement rapide de personnel supplémentaire, notamment à l'exploitation.» A ce jour, l'entreprise est en sous-effectif de presque 17 postes équivalents pleintemps (-16.95) à l'exploita-



Quelque 120 employé-e-s se sont rassemblé-e-s devant le Bachet le 25 juin dernier. Un premier signal envoyé à la direction des TPG.

tion. Il s'agit là d'un non-respect criant de l'accord du 4 décembre. Plus grave, le sous-effectif est en hausse. En février, il manquait 11,58 postes. Vincent Leggiero n'a pas mâché ses mots: «Le taux d'absentéisme est de 7%, 8% et parfois même 9%, soit plus que le double du niveau suisse qui est à 4%. Ceux qui remplacent tomberont aussi malades. C'est un cercle infernal. Il faut sortir de là. Les seules économies que l'entreprise doit

faire, c'est sur l'absentéisme! Sur la ligne 22, les TPG ont mis un véhicule et trois conducteurs de plus. Pourquoi ne le font-ils pas ailleurs? On a doublé le réseau ces huit dernières années, alors que les postes n'ont été revus à la hausse que de 30%. Ils ont fait un gain de productivité monstrueux et on le paie maintenant. Ils nous répondent qu'ils ont augmenté la capacité des véhicules, mais il faut quand même les conduire, ces véhicules.»

Le manque de personnel, un des déclencheurs de la grève

Pour rappel, le manque de personnel au sein des conducteurs et des conductrices est un des points déclencheurs du mouvement de grève de l'an dernier. La Chambre des relations collectives de travail (CRCT) avait en effet constaté que le respect des définitions de roulement nécessiterait 124 postes supplémentaires. La direction a-t-elle bien saisi le degré d'exaspération et de colère qui couve à l'exploitation? A-t-elle bien saisi les impacts que cette politique a sur la santé de ses collaborateurs? Faut-il que se produisent les premiers accidents? Car si chaque jour les conducteurs évitent des catastrophes, la fatigue viendra bientôt à bout des plus attentifs, ont insisté les responsables des trois syndicats actifs aux TPG.

Le mouvement de contestation est en effet unitaire. Christian Abbas, d'A.S.I.P, a rappelé que «le temps partiel préconisé par la direction pour soulager les collègues n'est pas la solution». Vincent Leggiero a renchéri: «On vous dit: Vous êtes fatigués? Vous êtes presque mourants? Ben, il faut vous reposer en diminuant votre temps de travail.» Ça veut dire que le personnel doit payer sa

propre fatigue. Qui va faire le travail des personnes qui auront diminué leur pensum?», a-t-il questionné.

La véritable solution doit venir de l'embauche de personnel supplémentaire et de l'amélioration des horaires et des temps de battements aux terminus: «Nous passons notre journée au volant car les temps de battement aux terminus sont insuffisants. On est déjà en retard aux terminus quand on repart», témoigne Alain Perroud de Transfair.

Vincent Leggiero a relevé qu'il s'agissait là d'un avertissement: «Nous sommes en colère car les TPG doivent respecter l'accord. On n'a pas fait un caprice le 19 novembre. S'il le faut, on fera la démonstration que c'est une question de survie.»

Négociations au point mort

En l'état actuel, les négociations sont au point mort. Le Front syndical refuse de négocier un service minimum tant que les négociations des trois autres points n'iront pas plus vite. Parmi ceux-ci, rappelons la création d'un fonds de solidarité pour remercier les retraité-e-s. Or, la direction ne se souvient plus que l'entreprise doit participer financièrement au fonds de solidarité ...

Vivian Bologna

INFO

Effets du rassemblement: une réunion est agendée à fin août

Suite à la mobilisation de fin juin, un rendez-vous a été fixé à la fin de l'été, avec toutes les parties qui étaient présentes lors de la signature de l'accord. Il s'agira de reparler de tous les points de cet accord, notamment le financement du fonds de solidarité pour les retraités et l'effectif à maintenir au niveau de fin 2014, ce qui n'est pas le cas actuellement. Il manque en effet quasi 17 postes, ce qui ne peut qu'aggraver la situation, les conducteurs étant déjà à bout de forces. Les employés TPG attendent

donc beaucoup de cette réunion et sont prêts à partager leur mécontentement, s'il s'avérait que certains ont oublié le contenu de l'accord signé.

Baisse de fréquence

La baisse de fréquence, déjà entamée, n'a pour l'instant pas amélioré les conditions de travail des conducteurs. Une nouvelle baisse est prévue en décembre, ce qui n'est a priori pas problématique pour les usagers, selon Valérie Solano, secrétaire syndicale SEV, si l'arrivée des bus aux arrêts est

bien échelonnée.

Paiement des heures de grève

Le groupe RH du Conseil d'administration a proposé que chaque employé se déclare gréviste ou non (le 19 novembre dernier) afin d'organiser le paiement des heures de grève. Les syndicats maintiennent **leur consigne de ne pas répondre à ce courrier**. La solution proposée par les syndicats était en effet plus juste, incluant toutes les personnes bénéficiant de l'accord.

Hes

Première CCT de l'histoire de la LNM (navigation sur les lacs de Neuchâtel et Morat)

La LNM a une CCT. Enfin !

La LNM et le SEV ont signé fin juin, à bord du bateau « Morat », la 1^{ère} CCT de l'entreprise. Il s'agit là d'un moment particulier puisque cette CCT était attendue depuis 2001.

Le texte signé entre les partenaires apporte de réelles améliorations pour le personnel et constitue un élément central d'un partenariat social de qualité.

Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical SEV à la tête de la délégation de négociation, a martelé: «L'entreprise a augmenté la masse salariale de 2,2%. Les maxima ont été relevés. Cela montre la volonté de rattraper le retard par rapport à d'autres entreprises de la branche. Il y a encore du chemin à faire, mais le signal est positif pour les employés.» Le personnel non navigant figure aussi dans la CCT.

Jean-Pierre Etique a aussi relevé que les porteurs de CFC ou titre équivalent obtiennent désormais 100 fr. par mois. «La formation professionnelle est ainsi revalorisée.» Le personnel bénéficiera d'une protection accrue en cas de maladie avec une couverture de

100% la première année et de 90% la deuxième. L'heure est maintenant à l'application. «Signer une CCT, c'est bien, mais l'appliquer de manière optimale, ça nécessite une étroite collaboration, surtout quand il s'agit d'une toute nouvelle CCT!»

De son côté, la vice-présidente du SEV, Barbara Spalinger, a relevé l'importance de cette CCT pour le SEV: «Le SEV assied donc encore un peu plus sa position de syndicat n°1 dans les transports publics suisses. Désormais, toutes les sociétés de navigation de Suisse romande ont une CCT avec nous. Et dans le reste du pays, il ne manque que le lac de Constance, celui des Quatre-Cantons et le Walensee. En renforçant notre position dans la navigation, nous avons une meilleure vue d'ensemble des conditions de travail dans la branche et pouvons défendre le personnel avec des compétences et une expertise en constante augmentation. Et ce n'est pas rien, alors que les communes, les cantons et la Confédération mettent toujours d'avantage de pression sur les entreprises de transport public.»

Le président du Conseil d'ad-

ministration, Olivier Arni, a insisté sur le fait qu'une CCT est une reconnaissance du personnel pour son engagement dans l'entreprise. «Je tiens aussi à souligner le climat de travail très constructif dans lequel se sont déroulées les négociations. Ce climat est prometteur pour l'avenir. D'un point de vue du contenu de la CCT, le congé paternité de 10 jours est un signe de modernité. Symbolique-

ment, c'est très important.» Quant au directeur de la LNM, Jean-Jacques Wenger, il considère que ces négociations ont permis d'apprendre à mieux se connaître avec le SEV. «On a ainsi pu sentir les sensibilités de toutes les parties et on a pu constater que chaque mot peut être important. Ce texte est très complet. Je ne pense pas qu'il faudra changer énormément de choses à l'avenir.»

Pour Pascal Aeby, vice-président du CA, il s'agit «de l'aboutissement d'un long chemin avec parfois des moments figés et difficiles. Au finale, il s'agit d'un texte véritablement en faveur de la LNM.»

L'heure est maintenant à l'application du texte. Le SEV et la direction se rencontreront régulièrement pour veiller à la bonne mise en œuvre de cette CCT historique. *vbo*



De gauche à droite: Jean-Jacques Wenger, directeur de la LNM, Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical SEV, Barbara Spalinger, vice-présidente du SEV, Raoul Béguelin, président de la section VPT-LNM, Olivier Arni, président du Conseil d'administration de la LNM et Pascal Aeby, vice-président du CA.

L'USS salue le durcissement des amendes (augmentation de 5000 à 30 000 francs)

Lutte contre la sous-enchère

Ce durcissement est un pas important vers l'application du principe selon lequel, en Suisse, on doit verser des salaires suisses et respecter les conditions de travail suisses.

Demain, les entreprises étrangères qui détachent du personnel en Suisse et ne respec-

tent pas les salaires et conditions de travail suisses risquent de devoir payer une amende plus salée. La même chose vaut pour les employeurs suisses qui versent des salaires inférieurs aux salaires minimums fixés dans un contrat-type de travail. L'USS attend maintenant du Parlement fédéral qu'il débâte rapidement de ce projet et l'adopte. En effet, les amendes

actuelles n'ont guère eu d'effets dissuasifs. Pour qu'elles soient à l'avenir efficaces, elles ne doivent pas uniquement être prononcées mais aussi être recouvrées. Pour juguler les abus commis en matière de protection des salaires, il faut aussi beaucoup plus de contrôles, spécialement dans les régions frontalières. Et en cas de sous-enchère salariale manifeste, il faut prononcer une

interruption des travaux. C'est la seule manière de contraindre efficacement les employeurs fautifs à respecter en Suisse les dispositions existantes.

En outre, dans les branches comme l'horticulture et le commerce, il faut que des conventions collectives de travail (CCT) prévoyant des salaires minimums soient conclues. Dans ces branches, les contrô-

leurs ont découvert l'an dernier de nombreux employeurs qui versaient des salaires trop bas. Dans l'horticulture, 28% des entreprises étrangères ne payaient pas les salaires usuels dans la branche et la localité et dans le commerce, c'était le cas de 15% des employeurs suisses. *USS*

CoPe Trafic Voyageurs CFF: résultats des élections écrites

Les commissions du personnel P sont au complet

Dans dix commissions du personnel il y avait davantage de candidats que de sièges à repourvoir, d'où la tenue d'élections. Résultats.

■ **Niveau Division, Distribution et Service (VS):** il y avait quatre sièges à repourvoir et cinq candidats dont quatre présentés par la sous-fédération AS (rang selon le nombre de voix

obtenues): **Diana Oertig**, vendeuse de voyages à St-Gall, SEV-AS; **Remo Tschannen**, chef spécialiste en gare de Berne, SEV-AS; **Clemens Cola**, vendeur de voyages à Romanshorn, SEV-AS; **Ruth Schweizer**, vendeuse de voyages à Greifensee, SEV-AS.

■ **Niveau Division, Conduite des trains:** neuf personnes se disputaient cinq sièges. Quatre candidats provenaient de la LPV. Trois ont été élus, aux côtés de deux membres VSLF: **Michel Roth**, mécanicien à Genève, SEV-LPV; **Urs Frank**, mécanicien à Olten, SEV-LPV; **Richard Odermatt**, mécanicien à Interlaken, VSLF; **Mathias Bachofner**, mécanicien à Zurich dans le groupe spécialiste ICE/DB, SEV-LPV; **Hans-Peter Moser**, mécanicien à Interlaken, VSLF.

■ **CoPe Surface VS Romandie:** six candidats pour cinq sièges, dont cinq membres SEV. Sont élus: **Karine Posse**, dans la Vente à Martigny, SEV-AS; **Michel Paquis**, vendeur de voyages à Lausanne, SEV-AS; **Johan Haas**, vendeur de voyages à Martigny, SEV-AS; **Jean-Michel Béléna**, conseiller de vente, Transfair; **Yaneck Rigo**, employé à la Vente et

agent de train à Lausanne, SEV-ZPV.

■ **CoPe Surface VS Nord de la Suisse / Suisse centrale / Soleure-Argovie:** six candidats SEV se disputaient cinq sièges. Sont élus: **Barbara Ettlin**, vendeuse à Emmenbrücke et Lucerne, SEV-AS; **Daniel Pfirter**, responsable de site à Pratteln, SEV-AS; **Michèle Blanco**, vendeuse de voyages à Bâle, SEV-AS; **Daniel Hafner**, responsable de l'agence de voyage CFF à Granges (SO), SEV-AS; **Daniel Rogenmoser**, chef de team Argent et Papier à Oensingen, SEV-TS.

■ **CoPe Surface VS Sântis-lac de Constance / Grisons-Walensee:** trois postes pour quatre candidats SEV. Sont élus: **Alexander Niedermann**, chef de team Vente rapide à Saint-Gall, SEV-AS; **Alois Tschaudi**, chef de team Argent et Papier ainsi que Technique à St-Gall, SEV-TS; **Claudia Bai**, vendeuse de voyages à Ziegelbrücke, SEV-AS.

■ **CoPe Surface Conduite des trains:** 19 candidats pour 13 postes, dont 7 de la LPV. Six sont élus, aux côtés de collègues du VSLF: **Yan Nick**, mécanicien à Bellinzone, SEV-LPV; **Markus Kröppli**, mécanicien à

Bienne, SEV-LPV; **André Alder**, mécanicien à Genève, VSLF; **Jean-Luc Gremaud**, mécanicien à Lausanne, VSLF; **Maja Fischer**, mécanicienne à Schaffhouse, SEV-LPV; **Christof Schai**, mécanicien à Coire, SEV-LPV; **Rahel Wyss**, mécanicienne à Brugg, VSLF; **Christof Bucheli**, mécanicien à Bâle, SEV-LPV; **Oliver Altorfer**, mécanicien à Olten, VSLF; **Daniel Ruf**, mécanicien à Zurich, VSLF; **Thomas Jacquart**, mécanicien et Helpdesk matériel roulant à Berne, VSLF; **Hanspeter Aregger**, mécanicien à Lucerne, SEV-LPV; **Matthieu Jotterand**, mécanicien à Genève, VSLF.

■ **CoPe Surface Mise à disposition des trains région Ouest:** deux membres RPV et deux membres TS se disputaient deux sièges. Sont élus: **Pierre Burkhalter**, spécialiste manœuvre et formateur login à Lausanne, SEV-RPV; **Giovanni Musaro**, entretien des trains au CEG à Genève, SEV-TS.

■ **CoPe Surface Mise à disposition des trains région Mitte:**

six personnes en lice pour trois sièges, dont cinq du SEV. Sont élus: **Markus Lanz**, collaborateur de team combiné FV et coordinateur IH à Bâle, SEV-TS; **Frederico Mafli**, collaborateur d'entretien curatif, supporter premier niveau au SA Bellinzone, SEV-TS; **Gerardo Sabilia**, employé de manœuvre à la gare voyageurs de Bâle, SEV-RPV.

■ **CoPe Surface Ateliers Industriels Bienne:** quatre candidats pour trois sièges, dont trois de TS, qui ont tous trois été élus: **Peter Wymann**, travaux de menuiserie, verrerie et peinture, SEV-TS; **Roland Maeder**, maître-artisan, SEV-TS; **Raphael Boscacci**, révision de moteurs, SEV-TS.

■ **CoPe Surface Ateliers Industriels Bellinzone:** sept candidats pour six sièges, dont six soutenus par TS et Unia. Sont élus: **Gianni Frizzo**, **Mauro Beretta**, **Ivan Cozzaglio**, **Giancarlo Penone**, **Fiore Raso** et **Manuele Dell'Era**. Fi/Hes

Présidents CoPe

La CoPe Trafic Voyageurs Niveau Division a élu, lors de sa séance constitutive, son président en la personne de **Ralph Kessler**, chef de train à Olten et membre ZPV Argovie-Soleure. Les autres CoPe Division ont élu les présidents suivants:

Infrastructure: **Walter Buchmann**, SEV-BAU;

Cargo: **Alex Brunner**, VSLF;

Services centraux et Immobilier: **Liliana Staub**, SEV-AS.

La CoPe Groupe sera présidée par **Walter Buchmann**, SEV-BAU.

10 ans de congé maternité

On ira plus loin !

Le 1^{er} juillet 2005, après des débats qui ont duré des décennies, le congé de maternité a été introduit en Suisse.

Pour les femmes de l'USS, après ces dix années, d'autres progrès doivent être réalisés dans la protection des mères et des parents, ainsi que dans la possibilité de concilier famille et profession. La commission de l'USS a constaté que nombre de branches et d'entreprises n'ont pas profité de l'allègement apporté à l'époque par l'introduction des

allocations pour pertes de gain en cas de maternité pour améliorer le minimum légal de 14 semaines de congé payées à 80%.

C'est pourquoi les femmes de l'USS demandent:

■ 18 semaines de congé de maternité payées à 100% : une allocation pour perte de gain de 80% du salaire ne suffit pas, précisément aux femmes qui touchent des bas revenus, pour couvrir le coût de la vie ; l'Organisation internationale du Travail demande aussi 18 semaines ;

■ un congé de paternité et un

congé parental : une répartition équitable du travail rémunéré et du travail non rémunéré entre la femme et l'homme n'est possible que si le père peut prendre rapidement sa place de personne de référence pour l'enfant ; l'USS demande un congé de paternité de 8 semaines et 24 semaines de congé parental à répartir également entre les parents ;

■ des réglementations pour la période qui précède l'accouchement, afin que les femmes aient, en cas de besoin, droit à un congé payé. **USS**

Journée de formation :
Vendredi 20 novembre 2015, 09h45-16h30 (Check-in à partir de 08h30)

Life in balance

Jongler entre profession et famille

Exposé par Prof. Dr. Elisabeth Zemp Stutz
médecine des genres et Directrice adjointe de l'Institut Tropical et de Santé Publique Suisse TPH, Bâle

Lors de cette journée, nous nous poserons les questions suivantes :

- Comment puis-je concilier vie familiale et vie professionnelle ?
- Comment puis-je me ménager des espaces de détente ?
- Quelle est l'importance de l'alimentation et de l'exercice physique pour ma santé ?
- Comment puis-je préserver mon estime personnelle ?
- Comment puis-je structurer les différentes phases de ma vie ?

Thèmes des workshops

1. Zeitmanagement du point de vue des femmes
2. Médecine des genres ; un corps sain, un esprit sain
3. Alimentation/exercice physique pour les femmes avec des horaires irréguliers
4. Fixer des limites de manière consciente – plutôt le time-out que le burnout
5. Âge de la retraite
«Vivre dans un monde en constante mutation»

Délai d'inscription: 31 octobre 2015

Inscriptions uniquement sur internet
www.sev-online.ch (femmes > journée de formation)



Cet événement est organisé et financé par :



Deine starke Gewerkschaft
Ton sindacato forte
Il tuo forte sindacato

Sections

22 septembre ■ **VPT Services ferroviaires**
Bienne

Excursion avec les pensionnés de la section BDL

L'invitation personnelle sera envoyée par poste. Délai d'inscription: 30 août 2015. La section se réjouit de pouvoir saluer de nombreux membres et de passer une belle journée en votre compagnie. La présidente de section: Ely Wüthrich, 079 287 50 50

Pensionnés

Jeudi ■ **PV Jura**
27 août 2015

Cité de l'automobile
Mulhouse

Sortie annuelle

Inscription: 22 août 2015 auprès du président P. Ackermann, tél. 032 422 48 35 ou d'Oscar Schaub, tél. 032 422 67 76. Prix de la sortie: 60 fr. (avec une participation de la caisse). Sont compris dans ce prix: car tout confort Catherine – excursions, café-croissant le matin – entrée à la Cité de l'Automobile et repas de midi. A charge des participants: boissons du repas de midi. N'oubliez pas la carte d'identité et des euros.

Pour cette année, le comité vous invite à une sortie en Alsace.
7 h 15 Départ Porrentruy Parc Zigguratt
7 h 45 Delémont Parking du Gros-Prés
7 h 50 Delémont – Halle des Expositions
Arrêt à Grün 80 / café-croissant
10 h Visite de la Cité de l'Automobile Collection Schlumpf à Mulhouse. Il y a un restaurant pour les personnes à mobilité réduite
11 h 30 Reprise du car pour Baldersheim, restaurant du Cheval Blanc. Menu: Bouchée à la reine – Fricassée de volaille – Dessert
15 h Continuation en car direction Belfort
15 h 45 Temps libre en ville de Belfort, visite de la vieille ville ou de la citadelle de Vauban, en passant par le Lion de Bartholdi
17 h Retour Porrentruy 17 h 45, Delémont 18 h 15.
Le secrétaire: Oscar

Jeudi ■ **PV Valais**
3 septembre

La Chapelle d'Abondance

Sortie annuelle 2015

Notre sortie annuelle aura lieu à La Chapelle d'Abondance où la famille Trincaz nous recevra dans son restaurant «Les Cornettes». Menu: quiche savoyarde, rôti de porc avec accompagnement, fromages et omelette norvégienne. Prix: 40 fr. par personne (bus, apéritif, vin, eau et café compris).
Horaire aller: Brigue, dp 8 h 58, Aigle, ar. 10 h 06 Lausanne, dp 9 h 45, Aigle, ar. 10 h 15, Aigle, dp 10 h 30 (bus) Place de la Gare, Monthey, dp 10 h 45 Place de la Gare CFF, Chapelle d'A., ar. 11 h 30.
Horaire retour: Chapelle d'A., dp 15 h 30, Monthey, ar. 16 h 15, Aigle, ar. 16 h 30.
Inscription jusqu'au 24 août 2015 auprès de Walter Schmid au moyen du talon d'inscription qui vous a été envoyé au début de l'année, par téléphone au 027 923 54 31 ou par e-mail à wal.schmid@bluewin.ch. Veuillez respecter le délai.
Le comité

Mercredi ■ **PV Vaud**
16 septembre

Excursion Rigi – lac des Quatre-Cantons

Inscription jusqu'au 4 septembre 2015 par carte postale adressée à René Guignet, route d'Aubonne 9a, 1304 Cossonay, ou par courriel: rene.guignet@hotmail.ch en mentionnant: nom, prénom, adresse et nombre de personnes.

Titre de transport: carte annuelle de voyage, carte journalière ou billet à demi-prix destination Rigi-Kulm, aller via Lucerne-Arth-Goldau et retour via Vitnau, puis bateau Lucerne.

Pour notre deuxième sortie 2015, le comité de la section vous invite à découvrir à une altitude de 1797 m la vue imprenable offerte depuis le sommet du Rigi, suivie d'une agréable balade sur un navire de la flotte du lac des Quatre-Cantons. Pour cette excursion, nous vous proposons le programme suivant: départ de Lausanne à 7 h 50, voie 1 avec l'IR 2517, changement à Lucerne, dp 10 h 18, voie 7, direction Arth-Goldau où nous embarquerons pour le Rigi à 11 h 10.
A partir de 11 h 50, apéritif et repas à l'hôtel Rigi-Kulm, avec au menu: Potage du jour – Emincé de bœuf – Nouilles et brocolis, suivis d'une «Poire Belle Hélène». Après le repas et la traditionnelle partie récréative assurée par notre animateur de service, nous prendrons le chemin du retour avec le train de 14 h 03 direction Vitnau où nous embarquerons sur le bateau à 14 h 49 direction Lucerne. Ville que nous quitterons avec le train de 16 h, voie 8, arrivée à Lausanne à 18 h 10. Pour la prise en charge des frais du repas et des boissons (blanc, rouge, eaux minérales et café), une participation de 60 fr. vous est demandée. Cette dernière sera encaissée durant le voyage d'aller et nous vous remercions d'avance de prévoir la monnaie en conséquence. Il ne reste plus qu'à prier pour que le soleil brille de tous ses éclats ce jour-là. Nous nous réjouissons d'avance de votre participation et vous souhaitons un bel été.
Votre comité

Loisirs

Samedi ■ **Commission des femmes SEV**
25 juillet
Weissenstein

Sortie d'été

Notre sortie aura lieu au Weissenstein par tous les temps. Le départ est prévu depuis la gare de Lausanne sur voie 8 à 8h45. Pour les réservations du repas de midi, veuillez prendre contact avec M.-Th. Godel, 032 384 43 81 ou 079 512 13 64, Esther Geiser, 079 484 27 31. Venez nombreuses avec votre bonne humeur habituelle.

Samedi ■ **CSC Delémont**
29 août
dès 9 h
Delémont
Place sous le Pont de la RDU
Rue de la Jeunesse
Club du Bérédier

28^e Championnat suisse de pétanque

Pour tout renseignement et inscriptions par équipe, veuillez vous adresser jusqu'au 10 août 2015 à: Edgar Bapst, Dos-Chez-Mérat 24, 2854 Bassecourt, tél. portable 079 103 43 71, e-mail e.bapst1@bluewin.ch. Venez nombreux encourager nos sportifs et sportives et passer une agréable journée. Une buvette et des grillades vous attendent. Merci d'avance de votre visite.

Le comité

Décès

Depallens Claude, secrétaire d'exploitation, Clarens; décédé dans sa 77^e année. PV Vaud.

Ethenoz Gilbert, chef de team, Bussigny-Lausanne; décédé dans sa 72^e année. PV Vaud.

Grandgirard Hélène, veuve de René, Bramois; décédée dans sa 89^e année. PV Neuchâtel.

Herren Violette, veuve de Pierre, Yverdon-les-Bains; décédée dans sa 88^e année. PV Vaud.

Jayet Jeanne, Chavannes-près-Renens; décédée dans sa 89^e année. PV Vaud.

Magnin Roger, chef de train, St-Maurice; décédé dans sa 81^e année. PV Valais.

Mory Jean-Louis, chef de groupe, Berne; décédé dans sa 77^e année. PV Berne.

Schalch Viviane, veuve de Rolf, Delémont; décédée dans sa 70^e année. PV Jura.

Trummer Fritz, chef de train, Bienne; décédé dans sa 88^e année. PV Biel-Bienne.

Viret Suzanne, veuve de Louis, Lausanne; décédée dans sa 91^e année. PV Vaud.

COURRIER DES LECTEURS

Les vaches à lait de la Confédération. Les oubliés de la prospérité

Heureux retraités, nous ne touchons plus, depuis plusieurs années, d'allocations de renchérissement, ceci malgré une hausse constante du coût de la vie. A partir de l'an prochain, selon la lettre reçue dernièrement, les heureux retraités vont devoir passer au bassin: déclarer, à titre de nouvel assujettissement, la différence entre le prix normal de l'abonnement général et le tarif préférentiel au titre d'élément de revenu... Merci. Le journal du personnel «En route», en page 4, sous le titre CFF Benefit et magando.ch, offre 20% de rabais de vacances aux collaborateurs et retraités CFF. Les heureux bénéficiaires, profitant de cette offre, devront-ils déclarer également, au titre de revenu, ces 20%? Dans le secteur privé, sauf erreur, les collaborateurs bénéficient également de rabais sur le prix de leurs achats dans leurs entreprises. Devront-ils, afin d'être traités sur un pied d'égalité, déclarer ces rabais au titre d'élément de revenu?
Au vu de ce qui précède, les âmes bien pensantes de la Conférence suisse des impôts ont-elles réfléchi un tant soit peu aux conséquences de leur décision d'imposer cette réduction sur le prix de l'abonnement général et aux différences de traitement qu'elle va provoquer? Enfin, il est bon de relever que la presse annonçait une augmentation de 14% pour le directeur des CFF.

Albert Blondel, membre SEV/PV Vaud

IMPRESSUM

contact.sev est le journal du Syndicat du personnel des transports et paraît toutes les deux semaines.
ISSN 1662-8462 **Tirage**: 10 707 ex. (total 43 612 ex.), certifié REMP au 14.11.2014 **Editeur**: SEV, www.sev-online.ch. **Rédaction**: Peter Moor (rédacteur en chef), Peter Anliker, Vivian Bologna, Beatrice Fankhauser, Markus Fischer, Françoise Gehring, Pietro Gianoli, Anita Merz, 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.-. **Annances**: 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, Neumattstrasse 1, 5001 Aarau. www.mittellandzeitungsdruck.ch

La prochaine édition de contact.sev paraîtra le 27 août 2015. Le délai rédactionnel pour l'agenda est fixé au 20 août à 10h. Pour les annonces, le délai est fixé au 18 août à 10h.

■ PV Fribourg

Visite du Centre cantonal de la Police fribourgeoise

Le mardi 9 juin 2015, 25 membres de la section ont eu le plaisir de visiter le Centre cantonal de la Police situé à Granges-Paccot.



Les membres de la PV Fribourg et leur guide, le sergent chef Baeriswil, devant l'entrée du Centre cantonal de la Police.

Le sergent-chef S. Baeriswil et le sergent-major G. Mauron leur ont fait découvrir un grand nombre des tâches variées et exigeantes accomplies par plus de 600 policiers et civils. Leur devise: au service de la collectivité « avec cœur et compétence ».

A l'issue de cette visite de près

de deux heures, c'est à l'Auberge du Lavapesson à Granges-Paccot que cette journée conviviale s'est poursuivie par un délicieux repas.

Merci aux organisateurs de la commission d'animation, soit Charly Humbert, Jean-Bernard Michel et Jean-Paul Hadorn.

Le secrétaire

■ PV Fribourg

Sortie aux « Bouquetins »

Mardi 16 juin 2015, 40 joyeux retraités de Fribourg et des environs ont pris le train en direction de Lausanne.

Le but de notre course annuelle, situé peu avant le terminus de la ligne Bex – Villars – Col de Bretaye, s'appelle « Les Bouquetins ». A Bex, un car nous a transportés jusqu'à Villars, le tronçon ferroviaire

étant hors service suite à des travaux de réfection. Au départ de Fribourg, le temps était gris; mais lors de la pause-café à Villars, il pleuvait des cordes. Après un court trajet en train, nous sommes arrivés aux Bouquetins où la pluie avait cessé de tomber. Les participants ont apprécié le délicieux repas de midi servi par trois garçons très professionnels au restaurant Crazy Moose à la Maison

de Montagne de Bretaye. Le patron a fait son apparition lors du café pour nous servir un digestif dans des verres particuliers. Malgré le mauvais temps et les Alpes constamment cachées derrière les nuages, les participants ont été unanimes à qualifier la journée de réussie et très conviviale.

L'organisateur : Franz Rohner (traduction : Zu)



Module de formation pour les membres actifs des comités de section, des commissions et d'autres organes

Module 2: Comment ma section devient-elle active et comment fonctionne une organisation syndicale (3 jours)

Contenu: théorie de communication très pratique; motiver les membres des sections à rester actifs et participer à l'organisation du travail dans ma section; travailler en team – répartition des tâches correcte pour tous; échange et nouvelle impulsion pour le travail dans les sections; fonctions dans les organisations démocratiques; politique des transports et politique sociale du SEV.

Utilité du cours: les participants connaissent les formes de travail et les instruments pour organiser les membres et le travail de la section, connaissent leurs responsabilités et les possibilités d'agir à l'intérieur du SEV et de ses organes et réfléchissent activement aux tâches et aux positions politiques des syndicats.

Public-cible: tous les membres avec une fonction active ou une future fonction active dans le comité de section, une commission ou un autre organe.

Orateurs: Jérôme Hayoz, secrétaire syndical SEV et formateur d'adultes, Arne Hegland, secrétaire syndical SEV (assurances sociales) et Daniela Lehmann, secrétaire syndicale SEV, coordinatrice politique des transports (politique des transports)

Lieu: Weggis LU, hôtel de séminaire Rigi.

Date: du mercredi au vendredi, 28–30 octobre 2015. Inscription: eveline.tanner@sev-online.ch / 031 357 57 11 au plus tard jusqu'au 18 septembre.

Cours CCT CFF / CFF Cargo SA

Contenu: ce cours se concentre sur la nouvelle CCT CFF et CFF Cargo qui vient d'être négociée. Les CFF et les syndicats ont pu se mettre d'accord sur une nouvelle convention collective. Comme toujours, les négociations ont apporté beaucoup de nouveautés et de modifications dans la CCT.

Utilité du cours: les participantes et participants prennent connaissance des contenus de la nouvelle CCT ainsi que de leur application.

Public cible: collaboratrices et collaborateurs des CFF et de CFF Cargo.

Modération: Daniel Froidevaux, Jean-Pierre Etique et Vincent Brodard, secrétaires syndicaux SEV.

Dates et lieux: mercredi 2 septembre, Lausanne (SEV, secrétariat régional, avenue d'Ouchy 9).

Frais: membres = gratuit. Non-membres = 250 francs.

Inscription: secrétariat régional SEV, formation, avenue d'Ouchy 9, 1006 Lausanne. Tél. 021 321 42 52, fax 021 321 42 51, e-mail bildung@sev-online.ch.

Important: le cours aura lieu pour autant que le nombre minimum de 12 participants soit atteint. Les personnes pour lesquelles la date du 2 septembre 2015 ne convient pas peuvent s'inscrire et seront placées en liste d'attente.

Un cours supplémentaire sera organisé dès que le nombre minimum requis de participants sera atteint.

Journée de la jeunesse 2015

« Es-tu (pas r)assuré/e ? ! »

23 octobre 2015, 09h30–16h00, Hôtel Bern, Zeughausgasse 9, Berne

- comment suis-je assuré/e : pendant ma formation et ensuite, en tant qu'employé/e ?
- dois-je vraiment déjà réfléchir durant ma jeunesse à ma prévoyance vieillesse ?
- que dois-je faire si je perds mon travail, si je veux suivre une formation continue ou partir pour un voyage autour du monde ?
- quelles assurances sont obligatoires et lesquelles ne le sont pas ?
- dois-je être assuré/e aussi dans le privé ? si oui, quelles assurances privées sont nécessaires et comment puis-je m'y retrouver dans la masse d'offres à ma disposition ?

Inscription :

jusqu'au 31 août 2015 par mail auprès de jugend@sev-online.ch ou Facebook > Jugendtag SEV Young



La journée est organisée et financée par :



Daime starke Gewerkschaft
Ton syndicat fort
Il tuo forte sindacato

■ Commission centrale TS

Tablettes et applications: troisième projet en cours

Les premiers projets pilotes avec les « Processus mobiles Maintenance IT » ont débuté en 2003 et 2007. Malheureusement, les deux phases test ont alors échoué. La raison invoquée fut la suivante: « trop cher et trop compliqué ». En décembre 2013, on a décidé de lancer un troisième projet via le comité directeur dans le domaine de modules Clean et Prévention dans les centres d'entretien. Ce projet s'intitule « Processus mobiles Maintenance IT ».

Situation et objectifs

Avec le Samsung Galaxy Tab 4 et une application spéciale, diverses fonctions SAP PM

peuvent être utilisées dans le domaine de la maintenance. Cela signifie concrètement que:

- les mandats sont répartis parmi le personnel de manière électronique par le chef de team
- les collaborateurs peuvent voir leurs mandats sur leur tablette, les choisir, les effectuer et les annoncer en retour, et consulter aussi les planifications de travail et les documents DMS.
- le chef de team contrôle les mandats annoncés en retour par les collaborateurs et en établit la quittance. Les données SAP, les mandats et les
- Au SAP, les mandats et les

temps effectués par chaque collaborateur sont enregistrés automatiquement sans l'intervention du gestionnaire.

- A la mi-novembre 2014, un projet-pilote a été réalisé avec succès dans la nouvelle halle du centre d'entretien à Zurich Herdern. D'ici la mi 2016, la solution mobile sera introduite dans tous les centres d'entretien avec les objectifs suivants:
- réduction de la charge administrative chez les gestionnaires
- augmentation de la qualité de l'entretien
- utilisation optimale des outils mobiles pour les processus de business.

Répercussions sur le personnel
Par l'application dans toute la surface des « Processus mobiles Maintenance IT » une réduction de 4 postes à temps plein en tout peut être obtenue d'ici la fin 2018 dans le domaine gestionnaires / administration (total de l'effectif actuel: 155 postes à plein temps). La réduction se fera dans les régions Zurich (2 postes à plein temps), Mitte (1 poste à plein temps) et Ouest (1 poste à plein temps) dans le cadre des fluctuations naturelles (pas de remplacement pour les postes qui deviendront vacants).

CFF Cargo
En ce qui concerne la réglementation sectorielle de la durée du travail (BAR) pour les manœuvres Cargo Production (RCP) et les contrôleurs techniques Cargo (TKC), la première ronde de négociations a enfin débuté le 24 juin 2015, après une pause de trois ans. Les deux parties ont présenté leur position et le 14 août 2015, la deuxième ronde va être lancée. L'objectif est d'avoir terminé au changement d'horaire 2015/ 2016. Nous informerons en temps voulu du déroulement des négociations sur les BAR. **TS**

ENSEMBLE NOUS SOMMES TOUJOURS PLUS FORTS

Recrute des collègues, fais-les adhérer au SEV et tu recevras de nouvelles primes attractives!



MOVENDO

Cours movendo – il reste des places disponibles pour les cours de la rentrée!

Das Bildungsinstitut der Gewerkschaften
L'Institut de formation des Syndicats
L'istituto di formazione dei Sindacati

<p>Cycle ARPIP 2014/2015 – Allocation stratégique de placements F1.3.1503</p> <p>8.9.2015, Lausanne, Espace Dickens</p> <p>Les types de placements d'actifs; cadre et conditions légales; structure d'un portefeuille de placement; responsabilités du conseil de fondation; rôle des consultants. Intervenants: Aldo Ferrari (UNIA), Mohammad Reza Nadjafi (MBS Capital Advice), Mohsen Sohrabi (MBS Capital Advice)</p> <p>Animer et conduire une séance F1.6.1501</p> <p>16.9.2015; Neuchâtel, Hôtel Alpes et Lac</p> <p>Préparer une séance; donner la</p>	<p>parole; répartir les temps de parole; recadrer les discussions. Intervenants: Achille Renaud (Unia)</p> <p>Diffuser des informations dans les médias F1.6.1503</p> <p>14.9. et 28.9.2015; Morges, Hôtel la Longeraie</p> <p>Comprendre le fonctionnement des médias; rédiger un article ou une lettre de lecteur pour une publication syndicale ou un journal d'entreprise; utiliser les médias électroniques. Intervenants: Michel Schweri (Unia)</p> <p>La politique en direct – une journée au Palais fédéral F2.1.1506</p> <p>16.9.2015; Palais fédéral, Berne</p> <p>Visite d'une session du parlement fédéral – ronde de questions et d'échanges avec des politiciennes et politiciens – les enjeux</p>	<p>politiques pour les syndicats. Intervenants: Cesla Amarelle, Maria Bernasconi, Ada Marra, Jean Christophe Schwaab, Eric Voruz, Claude-Alain Frund (Movendo)</p> <p>Gestion de l'agressivité dans les services publics F2.5.1506</p> <p>17.9. et 18.9.2015; Morges, Hôtel la Longeraie</p> <p>Qu'est-ce que l'agressivité?; attitudes par rapport aux comportements agressifs; stratégies pour une issue favorable. Intervenante: Dominique Del Custode (Formatrice d'adulte et médiatrice)</p> <p>Améliorer sa rédaction de lettres et courriels F2.6.1501</p> <p>22.9.2015 et 15.10.2015; Morges, Hôtel la Longeraie</p> <p>Style d'écriture actuel; personnalisation du message; construction</p>	<p>du contenu avec entrée en matière et conclusion claire; travaux concrets sur des écrits personnels. Intervenants: Jean Stoeffer (Formateur d'adultes)</p> <p>Revendications au travail, comment les négocier? F2.4.1517</p> <p>25.9.2015, 16.10.2015 et 19.11.2015; Morges, Hôtel la Longeraie</p> <p>Clarification des revendications; fixation des objectifs; outils et stratégie de négociation; médiation. Intervenants: Samuel Perriard (Médiateur, coach et formateur), Achille Renaud (Unia)</p> <p>Politique migratoire et droits des migrant-e-s: situation et perspectives F2.1.1504</p> <p>5.10 et 6.10.2015; Hôtel La Longeraie, Morges</p>	<p>Thèmes principaux: Histoire de la politique migratoire, de la Loi sur les étrangers et des accords de libre circulation avec l'UE – Positions syndicales sur la libre circulation et la Loi sur les étrangers. Intervenantes: Cesla Amarelle (Prof. en droit Uni Neuchâtel), Aurora Garcia (Unia)</p> <p>Pour les membres, les frais (cours, alimentation et/ou nuitée selon annonce) d'au moins un cours par année sont pris en charge par le syndicat. Après réception de votre inscription, nous vous informons des conditions auxquelles vous pouvez participer à la formation choisie. Inscription sur notre site www.movendo.ch, par e-mail info@movendo.ch, par téléphone 021 310 48 70 ou par fax 021 310 48 79.</p>
--	--	--	--	--

Angle droit

Proportionnalité... comment définir le rapport?

La proportionnalité demande que l'on examine l'adéquation entre un moyen, une action, voire une sanction, et le but recherché.

Quelques explications.

«La chaleur de ces derniers jours n'était-elle pas absolument disproportionnée?» Nous avons souvent entendu cette phrase cet été. Peut-être même l'avons-nous prononcée. Mais en vertu de quoi peut-on définir une telle chaleur? En comparaison des températures de l'été 2003? La température de cet été serait dans ce cas tout à fait normale... Par rapport au climat de l'hiver? On serait soudain en présence d'une véritable explosion vers le haut... Et si l'on considérait tout simplement notre propre sentiment? Le résultat serait alors purement sub-

jectif! On entend souvent des expressions comme «cela dépasse toute mesure» (s'agissant par exemple du salaire d'un CEO) ou «cela est totalement disproportionné» (pour la sanction qui ferait suite à un telle remarque)... Mais que veulent dire en réalité ces expressions?

Point de vue juridique

Sur le plan juridique, la proportionnalité est le principe d'adéquation des moyens à un but recherché. Ce principe se retrouve dans le droit public, qui constitue la base légale de la CCT CFF, comme dans le droit privé dont découlent tous les contrats de travail basés sur le CO. Il est intéressant de constater que bien souvent dans les entreprises, on confond «proportionnalité» avec «rentabilité» ou «utilité». Ces interprétations

sont par contre assez déplorables...

La proportionnalité demande que l'on examine l'adéquation entre ce qui est entrepris et le but recherché. La manière d'exposer ce rapport, avec des questions ouvertes ou fermées, et d'en fixer le cadre peut amener une tout autre conclusion. Il est dès lors nécessaire de définir une échelle de mesure afin de cadrer notre rapport. Revenons à l'exemple de la canicule: le cadre sera donné par les statistiques de températures journalières moyennes dans nos contrées. Par contre, s'il s'agit de notre environnement professionnel quotidien, la météo ne nous sera d'aucun secours, on est bien d'accord. La mesure sera plutôt donnée par les lois, les expériences de vie (le sens commun) et surtout par le rapport entre l'action et la

sanction, ou entre la fin et les moyens. En résumé, juridiquement parlant: le contenu et la forme de l'action ne doivent pas excéder ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs fixés par les traités. Il est dès lors indiqué d'adapter les moyens utilisés et d'opter, cas échéant, pour les moins extrêmes.

Chaque action doit être autorisée d'une manière ou d'une autre. Des mesures disciplinaires peuvent être saisies seulement lorsqu'elles figurent dans le règlement. Si ce dernier exige par exemple un avertissement avant qu'un licenciement ne soit prononcé, le licenciement devient disproportionné si l'avertissement n'est pas préalablement donné.

Disproportion

Chaque action entreprise doit ainsi être adaptée et permettre d'atteindre le but visé. Toute mesure inadéquate est disproportionnée. Citons l'exemple de prescriptions sur la sécurité qui en réalité n'augmentent pas la sécurité. Ou de directives

sur la durée du travail qui n'apportent pas d'augmentation de la productivité, ou qui provoquent pour le personnel des charges qui dépassent leur taux d'activité. Les mesures doivent être en outre acceptables. Même si l'employeur a le droit d'émettre des directives qui couvrent ses actes sur le plan juridique, et que les mesures prises ne semblent pas excéder ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif fixé, elles doivent cependant être acceptables pour le collaborateur. Par exemple: il ne serait pas acceptable de demander un vendredi à un comptable de travailler durant tout le week-end afin de finir un travail en cours.

L'évaluation de la proportionnalité est donc un examen strict de l'adéquation dans un système clairement défini. Et même si, au premier abord, on pense être en présence d'un abus, il se peut que ce ne soit pas le cas. Malheureusement! C'est du pain sur la planche pour les juristes... Le team d'assistance judiciaire peut vous aider.

Le service de protection juridique SEV

■ Sous-fédération PV

Sortie dans le vignoble du lac de Biemme

En ce 23 juin 2015, les présidents de sections PV, les membres de la Commission centrale, de celle des femmes et de la Commission de gestion s'étaient donné rendez-vous à Biemme.

Après les grüezi, bonjour et buon giorno, tout ce petit monde a pris le train pour Ligerz. Le Vinifuni les a propulsés à 577 mètres d'altitude jusqu'au domaine de la famille Teutsch à Festiguet. Quel spectacle que le lac de Biemme, la plaine du Seeland et la silhouette des Alpes bernoises par une belle journée ensoleillée!

Rolf Teutsch a présenté sa région et son art viti-vinicole avec beaucoup d'humour et de savoir. Voisin de nombreuses



A gauche, Rolf Teutsch, vigneron, en discussion avec Eligio Zappa, président de la section PV Ticino e Moesano.

années de Friedrich Dürrenmatt, il a côtoyé et reçu en sa cave des hôtes célèbres

comme Kofi Annan et Adolfo Ogi. Et sa manière de présenter ses vins lors de la dé-

gustation nous a donné l'illusion par moments que nous y connaissions quelque chose.

La petite balade jusqu'au restaurant nous a fait passer devant la célèbre église de Ligerz, haut lieu des mariages dans la région et que l'on retrouve sur tant de calendriers de vues suisses.

Le restaurant Kreuz de Ligerz nous a reçus très agréablement et servi trois menus différents selon les choix précisés par les participants. Un exploit, BRAVO Ruedi! Comme d'habitude, nous avons beaucoup parlé la bouche pleine. Cette deuxième séance du Comité central PV ne nous laissera que de bons souvenirs, elle a maintenu la tradition des sorties inoubliables. Ruedi Flückiger et son comité nous ont fait découvrir leur belle



Un grand merci à Ruedi Flückiger et son équipe de la section PV Biel/Bienne.

région avec un programme de classe. Un grand merci de la part de tous les participantes et participants.

Otto Huser, secrétaire central PV-SEV

Fribourg souhaiterait supprimer son réseau de trolleybus: mise en place d'un comité pour le sauver

Le trolleybus: transport résolument tendance!

Les trolleybus sont, de par le monde, en plein développement. Mais certaines villes suisses voient la chose différemment et tentent de les supprimer. Dernière en date, Fribourg, qui souhaiterait, semble-t-il, se débarrasser de son réseau de trolleys. Le SEV ne laissera pas faire, convaincu de l'efficacité de ce mode de transport en ville.

En ce qui concerne la ville de Fribourg, un comité pour sauver le trolley sera créé début

septembre. Le SEV est à l'origine de cette campagne de défense des trolleys. Christian Fankhauser, secrétaire syndical SEV, va tout mettre en œuvre, aux côtés de l'ATE et d'autres partenaires, pour sauvegarder le réseau de trolleybus des TPF menacé de disparition.

Mode de transport écologique

Pour Filippo Rivola, coordinateur de la politique des transports à l'ATE, «il y a historiquement beaucoup d'électrification en Suisse», ce qui va de pair avec un bon système de trolleybus. L'ATE soutient ce mode de transport, mais uniquement si l'électricité utilisée

est renouvelable (hydraulique, éolienne ou solaire). Il explique que Genève et Zurich ont déjà fait l'acquisition de méga-trolleys dans leurs réseaux, qui s'apparentent aux trams, au niveau des capacités. Lausanne devrait suivre avec ce genre de véhicules doublement articulés. Surpris de la démarche de Fribourg, Filippo Rivola estime «qu'il serait pourtant plus logique de compléter l'électrification des lignes que de supprimer le réseau de trolleys». Et il souligne qu'il y a des alternatives tout à fait viables pour les lignes plus courtes ou de quartiers, dans lesquelles électrifier ne serait pas forcément envisageable. Il cite l'exemple de Genève, qui va mettre en place une nouvelle technologie en décembre 2016, sur la ligne qui va de l'aéroport à Plan-les-Ouates. TOSA, ce nouveau système, prévoit un système de recharge très rapide (15 secondes) toutes les quatre ou cinq stations et donc pas de lignes aériennes continues. Dans certaines villes allemandes, on a



Les bus TOSA circuleront bientôt à Genève.

développé des lignes de trolley avec lignes aériennes sur certaines parties du trajet et avec des batteries électriques sur d'autres parties protégées, en pleine ville, là où l'on ne veut ou ne peut pas installer de lignes de contact. Des alternatives existent donc. Espérons que Fribourg ne décide pas uniquement en fonction de son porte-monnaie mais ait une vision politique un peu plus durable. A suivre dans les prochaines semaines. **Hes**

INFO

Avantages et inconvénients des trolleybus

Pour:

■ Pas de rejet de CO₂ et de polluants sur site

(quand le bus classique diesel émet 80 g de CO₂ par kilomètre et par personne, le trolley lui n'émet que 4 g de CO₂ (une voiture émet 180 g/km/voyageur).

■ Peu de bruit

■ Indépendant du prix du pétrole et de la taxe CO₂

■ Electricité de provenance hydraulique.

Contre:

■ des coûts élevés

(investissement pour l'alimentation électrique et prix d'achat des véhicules)

■ peu de flexibilité dans l'exploitation en raison de la liaison rigide au tracé.

Description et historique

Le premier trolleybus a circulé en 1882 dans la région de Berlin. Il était fabriqué par la société Siemens. Son apparence le situe entre l'autobus (pas de guidage au sol) et le tramway (alimentation électrique). Si son développement a été difficile à ses débuts, il s'est rapidement étendu dans les villes européennes dès la fin de la Première Guerre mondiale. Son essor en Suisse est lié au démantèlement

des tramways dans les années 1950-1960 qu'il remplace dans les grandes villes romandes.

Le trolleybus capte son énergie électrique dans le système bifilaire qui constitue la ligne aérienne de contact, située à 5,5 mètres du sol hors site propre et à 5,0 mètres en site propre. La capacité de débord du trolleybus est d'environ 4 mètres, ce qui lui permet de contourner un obstacle sans dépercher.



A Lausanne, le trolleybus est bien présent.

EN SUISSE

Il existe des réseaux de trolleybus dans de nombreuses villes suisses: **Fribourg, Neuchâtel, Berne, Genève, Zurich, Bienne, Lausanne, Lucerne, St-Gall, Schaffhouse, Vevey-Montreux-Chillon-Villeneuve, et Winterthur.**

A Lugano, les trolleys ont disparu en 2001. A Bâle, les derniers trolleys ont circulé en 2008. La votation populaire pour sauver le trolley avait été refusée auparavant.

A La Chaux-de-Fonds, depuis les travaux de réaménagement de la place de la gare, les trolleybus ne circulent plus dans cette ville. Pour déterminer le type de véhicules urbains en ville de La Chaux-de-Fonds, une commission a été constituée au Conseil général de la ville, qui n'a pas encore rendu ses conclusions. On est donc en attente de savoir si le réseau de trolleys survivra en ville de La Chaux-de-Fonds ou non. A suivre...

A Lausanne par contre, le trolley a le vent en poupe avec l'acquisition par le tl de nouveaux véhicules. A Genève, idem. A Bienne, les transports publics bernois fêteront les 75 ans du trolleybus cet automne.

« Décision 25 »: Le Tribunal arbitral donne raison au SEV

Le tribunal condamne les CFF

La « Décision 25 » adoptée en marge de la CCT 2011 n'est pas un simple bout de papier: le Tribunal arbitral, auquel le SEV a fait appel, impose aux CFF de fixer, avec le SEV, des critères d'admission d'autres catégories professionnelles dans la courbe salariale des mécaniciens. Cette victoire du SEV, les CFF l'avaient contestée pendant quatre années.

nos. Il s'agissait de dire « qu'un accord séparé serait établi entre les différentes parties pour ce qui concerne les mécaniciens de locomotive ». Jusqu'au 31 mars 2011, il fallait vérifier quels conducteurs de véhicule moteur pouvaient être classés, selon des critères définis, dans cette même courbe.

Fin mars 2011, les CFF ont informé le SEV qu'ils avaient vérifié le tout et qu'ils n'avaient pas trouvé d'autres conducteurs de véhicule moteur qui remplissaient les critères. Depuis lors, il y a eu conflit. D'une part, sur le fait que cette

conducteurs de véhicules à la courbe salariale des mécaniciens.

Que signifie ce jugement?

Les CFF ne pourront plus refuser de se mettre à la même table que le SEV pour examiner quelles autres catégories de conducteurs de véhicules pourraient éventuellement faire partie de cette courbe salariale. Cette question doit être solutionnée avant la fin de l'année. Il est cependant bien trop tôt pour crier victoire! Les catégories professionnelles répondant aux critères ne sont pas encore déterminées. Mais si le



Il n'y a pas que les trains voyageurs et marchandises qui ont besoin de mécanos. Mais qui remplit les conditions?

Cette décision arbitrale ne règle cependant rien définitivement. Mais au moins la procédure est-elle claire, telle que le SEV l'avait toujours comprise.

Conflit qui dure

Retour en arrière: la CCT 2011 avait été bouclée lors d'une séance qui avait fini tard dans la nuit. Des décisions avaient alors été prises sur certains points encore ouverts, qui engageaient les deux parties. Une de ces décisions avait le numéro 25 et concernait la courbe salariale pour les méca-

verification aurait dû être faite non pas unilatéralement, mais en commun. Et d'autre part, sur le terme de « critères identiques ». Les CFF voulaient une interprétation très stricte tandis que le SEV voyait la chose différemment, la décision 25 ayant été prise selon le syndicat car elle changeait quelque chose, sinon elle aurait été superflue.

Le Tribunal arbitral constate dans son jugement que CFF et SEV doivent, en partenariat, élaborer des critères pour la soumission éventuelle d'autres

Tribunal arbitral a pris une telle décision, c'est bien parce qu'il considère qu'il y a d'autres catégories concernées, sinon, la « Décision 25 » n'aurait jamais été prise.

L'adoption de ces critères va être une tâche difficile, car les CFF vont vouloir maintenir un corset très serré. De son côté, le SEV mettra tout son poids afin que la définition des catégories soit faite correctement. L'interminable nuit de négociations finales de la CCT n'avait pas pu, à l'époque, boucler les décisions à ce sujet. **SEV**

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



Le concours de **contact.sev**

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

Le ou la gagnant(e) sera tiré(e) au sort parmi les réponses correctes et gagnera un set d'écriture Caran d'Ache (stylo à bille et porte-mines).

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

Gare terminus de la BLT à Rodersdorf (SO).

Le sort a désigné **Bernard Schneider de Brügg**, membre de la VPT Seeland, qui reçoit un couteau de poche Outrider au logo du SEV.

Conditions de participation:

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

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

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

Dernier délai de réception des réponses: mercredi 19 août 2015