

Préavis de grève maintenu aux tpg

Le Front syndical des tpg a maintenu son préavis de grève car si la situation se détend sur le front de l'embauche, mais cela reste insuffisant.

Page 5

Gros succès à la Police des transports

Le SEV a obtenu un joli succès à la Police des transports où l'on a constaté des dépassements des limites de la durée maximale du travail.

Page 10



CarPostal Ouest

Le SEV et Syndicom ont remis une pétition lundi.

Page 11

Le personnel demande la définition des usages de la branche

Navigation sous pression

Le personnel de la branche Navigation demande à l'Office fédéral des transports de définir les conditions de travail usuelles de la branche. Comme l'OFT l'a fait pour la branche Bus.

Cette résolution est due aux dernières attaques sur différents lacs: au lac inférieur et Rhin, c'est la CCT qui a servi de garde-fou à l'arrogance d'un assainisseur.

Sur les lacs de Neuchâtel et de Morat, la dégradation du climat de travail a suscité une réaction du personnel. Au Tessin, on respire un peu mieux grâce au renouvellement de la concession, mais la situation est tendue à la SNL dans le cadre des négociations CCT, ainsi qu'en raison de la pression sur les salaires due à la situation frontalière.



Pages 6 à 9

La SNL est transfrontalière, par exemple à Ponte Tresa.

Discrimination salariale

Le SEV continue de se battre pour faire reconnaître la discrimination salariale d'une employée des CFF. Le SEV a fait recours au Tribunal fédéral contre une décision du Tribunal administratif fédéral de mai dernier. Celui-ci avait avalisé à une courte majorité la politique des CFF qui avaient refusé d'augmenter une employée qui avait manqué plus de six mois de travail en raison d'absences en lien avec sa maternité.

Focus en page 16

Réforme de l'imposition des entreprises (RIE III)

Un NON de toute beauté

■ Dimanche, le peuple a clairement rejeté la réforme de l'imposition des entreprises (RIE III) à 59,1%. Un résultat si net réjouit évidemment le SEV et ses membres, qui se sont mobilisés contre cet objet. Sans l'engagement de la base du SEV et des autres organisations de la coalition, un refus de cet ampleur n'aurait pas été envisageable. Dans les transports publics, la RIE III

aurait justement eu des conséquences catastrophiques, tant sur les prestations que sur les conditions de travail. Et les collectivités publiques auraient souffert à tous les niveaux, villes, cantons et communes. Cette réalité a été comprise aussi par des politicien-ne-s bourgeois-es qui ont mis de l'énergie pour arriver au résultat de dimanche. Le président du SEV Giorgio Tuti se ré-

jouit évidemment du succès de la coalition dans ce référendum. «Cette victoire vaut son pesant d'or pour les transports publics», relève-t-il. Prochaine étape: la réforme de la Prévoyance vieillesse 2020.

Edito en page 3

EN VITESSE

Digitalisation aux CFF: pas de trains fantômes

Les CFF ont annoncé lundi leurs projets de développement liés à la numérisation du rail dans le cadre de leur stratégie 2020. Ils étudient notamment la possibilité de faire circuler des trains télécommandés, sn, sans mécanicien. Pour le SEV, il est impératif que les progrès technologiques ne conduisent pas à une déshumanisation des gares et des trains. «Il est évident que la digitalisation va révolutionner le travail aux CFF mais nous allons accompagner les changements de manière très critique. Il n'est pas question que les usagers voyagent dans des trains-fantômes», souligne Giorgio Tuti, président du SEV. Pour le SEV, quelles que soient les évolutions, le personnel doit pouvoir obtenir des formations adéquates.

Emission radio syndicale

«La Pause syndicale»? C'est votre nouveau rendez-vous mensuel radiophonique dans «Le Grand Direct» de Radio Djangoo... Une autre façon de parler des thèmes importants pour les travailleuses et les travailleurs, avec des invités réunis autour d'un sujet d'actualité «chaud» et



quelques «brèves» pour évoquer les luttes du moment. La première a eu lieu le 7 février, entre 18h et 19h, à Pôle Sud. L'émission a été retransmise en direct sur la page FB de l'Union syndicale vaudoise et sur le site web de Radio Djangoo (www.django.fm). Un dossier spécial était consacré à la RIE III, avec Cora Antonioli du SSP comme invitée. Retrouvez désormais ce rendez-vous radiophonique syndical tous les premiers mardis du mois. Faites passer l'info!

Comité SEV

Recrutement: ne pas se voiler la face

Le recrutement était l'un des points majeurs de la séance du comité du 10 février. «Il ne faut pas se voiler la face», a plaidé Giorgio Tuti. Le comité a aussi désigné les candidat-e-s à la direction syndicale, ainsi qu'à la présidence et vice-présidence du comité. Le Congrès tranchera en mai.

«L'argent est le nerf de la guerre.» Cet adage est valable aussi pour le SEV qui doit faire face aux nombreux décès. Il ne parvient pas à les compenser avec les nouveaux membres, dont le nombre était aussi légèrement inférieur aux démissions en 2016. «Au-delà de l'aspect financier, c'est bien la question de la représentativité dans les entreprises qui est centrale», a relevé le président Giorgio Tuti. Le recrutement était au menu du comité car la responsable Elena

Obreschkow a dressé le bilan de l'action d'adhésion gratuite des quatre derniers mois de 2016: «Les responsables du recrutement des sous-fédération estiment que l'action a porté ses fruits, mais il est difficile de dire comment auraient évolué les chiffres sans la gratuité de l'adhésion. On a pu néanmoins constater qu'ils étaient stables en fin d'année.»

La journée nationale du recrutement du 14 septembre a montré que la coordination d'une telle action est un réel défi pour les sections, les sous-fédérations et l'appareil professionnel du SEV. A cet élément vient s'ajouter la difficulté de réaliser des actions au sein des entreprises, notamment aux CFF, qui limitent l'accès des bâtiments aux syndicats, quand ils ne l'interdisent pas.

La sonnette d'alarme a été tirée car le taux d'organisation baisse aux CFF. Selon Elena Obreschkow, 2017 a certes bien commencé, mais le temps est venu de réfléchir. «Nous devons nous



Les nouveaux visages du comité: Jean-Pierre Genevay (PV), Roland Schwager (président central PV) et Jan Weber (Travaux). Manque Claude Meier (président central TS), malade.

pencher sur le recrutement de manière frontale, sans se voiler la face», a ajouté Giorgio Tuti. Dans les sous-fédérations, on est conscient du problème et dans les prochains mois la thématique va être approfondie. La baisse du nombre de membres a des répercussions directes sur le nombre de mandats SEV à l'Assemblée des délégué-e-s de l'Union syndicale suisse. Ainsi, en 2017, huit siè-

ges, contre onze auparavant, sont dévolus au SEV. Le comité a trouvé la formule magique. Les présidents centraux se rendront à l'AD de l'USS – la sous-fédération des Travaux a renoncé à son mandat au profit de la Commission des femmes. Les commissions de la Migration et de la Jeunesse ont également tiré un trait sur l'AD car elles sont déjà représentées par leurs homologues de l'USS. «Il est vraiment

se voiler la face

VISAGES ET CONGRÈS

Le Congrès de deux jours des 23 et 24 mai se rapproche. Le comité du SEV a nommé à l'unanimité Giorgio Tuti pour sa réélection au poste de président, Barbara Spalinger et Manuel Avallone pour leur réélection en tant que vice-présidente et vice-président, ainsi qu'Arnoldo Cambi pour un nouveau mandat d'administrateur des finances.

Le Congrès élira aussi le président et le vice-président du comité. Le président sortant, Andreas Menet, doit remettre son mandat en raison du règlement. Pour lui succéder, le comité a nommé le vice-président actuel, Danilo Tonina (RPV). A l'unanimité, le comité propose Peter Käppler (AS) pour le poste de vice-président...

De nouveaux visages au comité

Trois nouveaux présidents centraux sont entrés au comité: Markus Kaufmann (Travaux), Claude Meier (TS) et Roland Schwager (PV).

Il y aura également du changement cette année dans le personnel du SEV. Henriette Schaffter a en effet décidé de quitter la rédaction après neuf ans de service et le secrétaire syndical Pietro Gianolli prendra sa retraite à la fin septembre. C'est Pascal Fiscalini, actuel vice-président de la ZPV qui lui succédera, le 1^{er} juin déjà.

kta/vbo

RailFit 20/30

Cap sur la CCT CFF

La mobilisation contre RailFit 20/30 qui a conduit à un accord défendable avant les Fêtes ne s'est pas arrêtée. Elle prend une autre forme que la réunion de centaines de personnes devant le siège des CFF à Berne. A Lausanne, le 7 février il n'y avait certes pas foule, mais les enseignements sont nombreux: le tractage qui a précédé cette séance a permis d'aller au contact de la base au restaurant des CFF. Ce travail de terrain est essentiel au processus de mobilisation qui se poursuivra à Yverdon-les-Bains et à Sion (voir encadré). Car RailFit 20/30 prend des formes multiples. Et la question des emplois a été abordée au-delà de leur disparition. «Pour ceux qui restent, le travail a doublé et le tournus est immense dans notre département», a-t-on entendu. C'est de cette souffrance au travail que se sont saisis les secrétaires syndicaux présents, Daniel Froidevaux et Jean-Pierre Etique.

Comme à Genève où les rencontres intersectorielles se multiplient (le 15 février après notre délai rédactionnel), l'un des objectifs des assemblées de résistance à RailFit est de poursuivre la réflexion et de

partager les informations concernant la réalité du travail quotidien et de décider ensemble des actions à mener. Et en ligne de mire: le renouvellement de la CCT CFF dès l'an prochain. «Notre CCT est très bonne et elle va donc subir des attaques. Pour en conserver sa qualité, il faut se battre! Et pour cela, il faut être le plus nombreux possible. Là où le taux d'organisation est faible, les CCT le sont aussi, pour autant qu'il y en ait une!» Vivian Bologna

AGENDA

Yverdon-les-Bains, lundi 20 février, 16h-18h, Café Le Tempo, quai de la Thièle 3. Petite agape offerte à toutes et tous les employé-e-s CFF, syndiqué-e-s ou non.

A Sion, mardi 21 février de 11h45 à 14h, hôtel Elite, avenue du Midi 6, repas de midi offert à toutes et tous les employé-e-s CFF, syndiqué-e-s ou non.

Elvetino transfère quatorze membres du personnel de Milan à Bâle et Genève

Elvetino prévoit de transférer au 1^{er} avril quatorze collaboratrices et collaborateurs de Milan vers Bâle et Genève. Les informations à ce sujet sont données au compte-gouttes, comme toujours. Les 85 personnes basées à Milan, employées par l'entreprise de gastronomie ferroviaire Elvetino SA qui appartient à 100% aux CFF, ont reçu un e-mail de leur supérieur au début janvier. Ce dernier faisait allusion à des transferts sans faire mention de mesures d'accompagnement ni d'aucun autre soutien. Officiellement, le personnel et le SEV n'ont appris que le 23 janvier qu'Elvetino voulait transférer définitivement sept employés à Bâle et sept autres à Genève. Bien entendu, ces gens ainsi que leurs proches habitent tous dans la région de Milan. Le jour suivant, le SEV a

informé les collègues de Milan qu'il organisait une assemblée le 26 janvier. Il a en outre demandé à Elvetino d'assurer que personne n'a pas voulu réfléchir au problème, la situation est maintenant corrigée d'un coup, c'est le personnel qui doit payer. Ceci n'est pas acceptable, c'est juste une manière de se rejeter la responsabilité.» En outre, Elvetino a une fois de plus informé les collaborateurs et le SEV au dernier moment, contrairement aux promesses faites. «Elvetino contrevient à l'accord conclu en avril 2016 avec le SEV et Unia qui prévoit entre autres une amélioration de l'information», ajoute Regula Bieri avec colère. Elle l'a reproché bien clairement à Elvetino lors de la rencontre du 8 février, et l'entreprise a admis avoir informé trop tard.

et à Genève plutôt que de payer des nuits d'hôtel au personnel de Milan. «Après des années de lacunes au niveau de la direction qui n'a pas voulu réfléchir au problème, la situation est maintenant corrigée d'un coup, c'est le personnel qui doit payer. Ceci n'est pas acceptable, c'est juste une manière de se rejeter la responsabilité.» En outre, Elvetino a une fois de plus informé les collaborateurs et le SEV au dernier moment, contrairement aux promesses faites. «Elvetino contrevient à l'accord conclu en avril 2016 avec le SEV et Unia qui prévoit entre autres une amélioration de l'information», ajoute Regula Bieri avec colère. Elle l'a reproché bien clairement à Elvetino lors de la rencontre du 8 février, et l'entreprise a admis avoir informé trop tard.

On peut comprendre la nécessité de ces transferts, mais la manière est importante. «Nous avons déjà pu repousser d'un mois la date du transfert grâce à notre intervention», explique Regula Bieri.

Points en suspens

La manière de choisir les personnes qui devront bien être transférées suscite bien des interrogations. Pour le SEV, il est clair que les critères fixés par Elvetino doivent être respectés. En outre, les questions de timing doivent être encore clarifiées, ainsi que la forme de reconnaissance octroyée par l'entreprise pour la flexibilité du personnel, et les mesures d'accompagnement afin de faciliter le déménagement des personnes concernées. Markus Fischer/mv

ÉDITO

Il y avait de quoi avoir le sourire le 12 février après le rejet clair et net de la réforme de la fiscalité des entreprises (RIE III)! Cette victoire vaut son pesant d'or pour les transports publics. Et nos militant-e-s l'avaient très bien compris. Elles et ils ont été exemplaires lors de la récolte des signatures. Mais pas seulement. Durant la campagne, la base du SEV est descendue dans les gares le 23 janvier pour convaincre les usagers des dangers de cette réforme sur les prestations des transports publics

«Cette présence de terrain du SEV et des autres organisations de la coalition est un élément essentiel de la victoire de ce fameux dimanche.»

Giorgio Tuti

et la dégradation des conditions de travail du personnel. Et les militant-e-s ont aussi fait passer le message sur les places de travail. Cette présence de terrain du SEV et des autres organisations de la coalition est un élément essentiel de la victoire de ce fameux dimanche. Le déséquilibre de la réforme et les pertes fiscales de quelque 4 milliards de francs au moins ont fait le reste. Faut-il rappeler que la classe moyenne aurait payé à double les conséquences du manque de recettes? Par une baisse des prestations publiques et une hausse des impôts pour les personnes physiques.



Cette victoire est aussi celle d'une opposition à une réforme qui aurait plombé les comptes de certaines villes, poussant des élu-e-s de droite à s'engager vivement contre elle. Les divisions de la droite ont mis en évidence l'arrogance des bourgeois du Parlement qui ont introduit dans la réforme des outils de déduction fiscale sans compensation pour les collectivités publiques.

Si ce résultat nous permet de bomber le torse, nous ne devons pas oublier que les syndicats et les forces progressistes doivent compter sur une alliance plus large que leur propre base pour faire passer leurs messages. Mais l'inverse est aussi vrai. Les partis qui s'en prennent aux prestations sociales se doivent désormais de mettre de l'eau dans leur vin pour la prochaine mouture de cette RIE III. Mais avant, il y a la réforme Prévoyance vieillesse 2020. Peut-on imaginer des attaques décomplexées contre le système des retraites? A l'aune de la clarté du vote de dimanche, on peut s'attendre et espérer davantage de volonté dans la recherche de compromis.

Justice fiscale : les ambivalences de la mobilité

La Suisse est au centre de débats relatifs à la fiscalité depuis des années. Tour à tour sous pression de l'OCDE, de l'Union européenne et des Etats-Unis, elle tente de tirer son épingle du jeu en cherchant à maintenir son attractivité fiscale au plan international, qu'il s'agisse des personnes physiques ou des entreprises. La notion de justice fiscale est au cœur de ces débats et jette une lumière crue sur l'ambivalence de la mobilité comme valeur centrale des sociétés actuelles. La mobilité des capitaux, recherchée comme vecteur de croissance économique et d'innovation, est en même temps décriée au titre de l'évasion fiscale. Et pour résoudre ce paradoxe, les appels à la morale se multiplient.

A travers les accords internationaux de libre-échange signés dès les années 1980, la mobilité des principaux facteurs de production s'est considérablement accrue au cours de ces trente dernières années. Du côté du capital, la mobilité est allée de pair avec le développement de l'industrie financière et de rendements accrus. La libéralisation, le développement des technologies de l'information et de la communication et la mise au point permanente de nouveaux services par l'industrie financière ont engendré une circulation des ca-

pitaux extrêmement rapide à l'échelle du monde.

Cette transformation a clairement accru la capacité à se mouvoir de nombreux acteurs économiques: les accords de libre-échange offrent de nouveaux débouchés aux produits et le développement des systèmes de transport et de communication à bas coût permet de déplacer la production à l'aune des opportunités. Et de même, l'industrie financière génère des degrés supplémentaires de liberté pour les capitaux. L'ensemble de ces transformations accroît le pouvoir de défection de nombreux acteurs économiques face aux pouvoirs publics.

Il en résulte une situation fortement asymétrique dans laquelle on dote les acteurs privés d'une forte mobilité potentielle, tandis que les états et les collectivités publiques conti-

nuent à être assignés à leur territoire. Ils en sont dès lors réduits à apprêter le territoire qu'ils gouvernent afin qu'il devienne le plus attrayant possible pour les créateurs de ri-

chesse à coups d'abattements fiscaux... et se retrouvent alors souvent dans des situations de concurrence pour attirer de l'emploi et de la richesse.

La Suisse avec son fédéralisme à petite échelle est particulièrement vulnérable en termes de concurrence fiscale interne, et les cantons se livrent régulièrement à des sous-enchères fiscales pour ce motif. Edicter des règles du jeu devient indispensable pour que cette concurrence soit saine et juste. C'est dans ce sens que travaillent des organisations telles que l'OCDE, qui exercent les pressions que l'on connaît sur la Suisse pour que disparaissent les régimes fiscaux particuliers visant notamment à attirer des multinationales. De telles règles du jeu seraient également importantes entre les cantons, même si jusqu'à maintenant, les propositions politiques en la matière ont toutes été balayées. Les résultats de la votation du 12 février sur la réforme fiscale des entreprises ou RIE III, refusée par plus de 59 % du peuple suisse, offrent une opportunité unique de se saisir de ces questions et de placer la justice fiscale au cœur des débats politiques. Il serait dommage de ne pas s'y atteler.

Vincent Kaufmann, professeur de sociologie urbaine et d'analyse des mobilités, EPFL



Ateliers CFF de Bellinzone: on veut davantage de clarté

Cartes sur table s'il vous plaît !

La discussion sur l'avenir des Ateliers de Bellinzone a pris une nouvelle dimension, même s'il manque encore bien du concret.

Le problème principal des Ateliers reste le volume de travail, qui est 20% moins élevé que ce qu'avaient promis les CFF. Les arguments des CFF, autant la conjoncture que la diminution des besoins dans le secteur Cargo, n'ont jamais

vraiment convaincu. Cette situation entraîne forcément des conséquences négatives surtout au niveau de l'occupation et les CFF ne bougent pas ou organisent plutôt un redimensionnement de toute la structure de production.

De nouveaux scénarios?

Tout à coup, de nouvelles possibilités ont été évoquées, sans que personne, en particulier côté CFF, ne les ait citées concrètement. Par exemple le déplacement des «Officine»,



Le site des «Officine» semble être convoité...

mais qui semblerait être une hypothèse qui a été abandonnée. On en entend encore beaucoup parler pourtant,

alors qu'il n'y aurait aucune nécessité technique à déplacer les Ateliers. Cela pourrait être dû à la valeur du terrain occu-

pé par les Ateliers, à proximité de la gare de Bellinzone.

Les spéculations vont bon train sur l'avenir des Ateliers, mais ce qui nous importe surtout, c'est qu'il y ait du travail pour les employés sur place. Et aucun pas concret dans ce sens ne semble avoir été fait. Ce manque de clarté impose la prudence maximale et suscite même une saine méfiance.

Pietro Gianolli/Hes

Genève

Préavis de grève maintenu aux tpg

Le SEV, avec le Front syndical, maintient son préavis de grève aux tpg. Il y a certes des améliorations du côté de l'embauche mais c'est encore insuffisant. Par ailleurs, le SEV a demandé à son délégué de se retirer des commissions opérationnelles du Conseil d'administration des tpg.

«Grâce au préavis de grève, les lignes ont bougé», relève Vincent Leggiero, président de la section SEV-tpg. Valérie Solano, secrétaire syndicale SEV, précise qu'on a constaté «l'intensification des embauches, mais cela reste insuffisant. Cela ne détend pas encore les horaires. Il est nécessaire de les remodeler pour sortir les jeunes conducteurs de la voltige. Nous allons d'abord orga-



niser des permanences et une assemblée avec le Front syndical. Il y aura, au final, une consultation écrite.»

Critique du SEV au CA

Autre thème: le fonctionnement du Conseil d'administration. Le SEV le dit depuis un

bon moment déjà: le Conseil d'administration des TPG intervient beaucoup trop dans des affaires de l'entreprise qui ne devraient normalement pas être de son ressort. En effet, le Conseil d'administration doit vérifier l'utilisation des finances, décider des orientations stratégiques et s'assurer de la cohérence du développement en accord avec les communes mais ne doit aucunement intervenir dans les décisions qui relèvent de l'opérationnel ainsi que dans les rapports avec le personnel. Le SEV a donc demandé à son délégué François Sottas de quitter ces commissions opérationnelles. Le SEV attend du Conseil d'Etat et de la présidente du CA qu'ils rappellent le rôle qui incombe à chacun.

La présidente du CA, Anne Hornung-Soukup, a déploré la décision du SEV et a démenti tout interventionnisme de sa part.

Henriette Schaffter/vbo

CHRONIQUE

On est tous fatigués

Il a été calculé qu'en plus de notre travail normal, s'ajoutent cinq heures hebdomadaires de tâches dites « de l'ombre ». C'est du temps de travail que nous ne comptons pas mais qui existe.

Il s'agit de tâches qui étaient auparavant effectuées par d'autres personnes. C'était leur travail. Par exemple, l'employé qui remplissait le réservoir d'essence à la station-service. Ou la personne qui chargeait nos sacs à commissions après le passage à la caisse. Cela n'existe plus. A nous le boulot.

Par contre, pour certaines tâches de la vie quotidienne, nous avons encore le choix. La personne au guichet de la gare qui nous imprime notre billet de train. Cela existe heureusement encore, même si ça se fait rare. Cette même personne au guichet qui compare les différentes offres pour nous et nous conseille au mieux. Elle nous évite bien des tergiversations. Elle fait le tri pour nous. Et au supermarché, on peut désormais choisir: soit on donne le travail de scannage au caissier ou à la caissière, soit on scanne soi-même ses achats. Conséquences: les emplois de caissiers et caissières sont menacés, et en plus, on se charge soi-même de tâches supplémentaires. On s'ajoute du travail.

C'est incroyable le nombre de choses que nous faisons nous-mêmes, en plus, chaque jour. Au détriment de ceux dont c'était le métier.

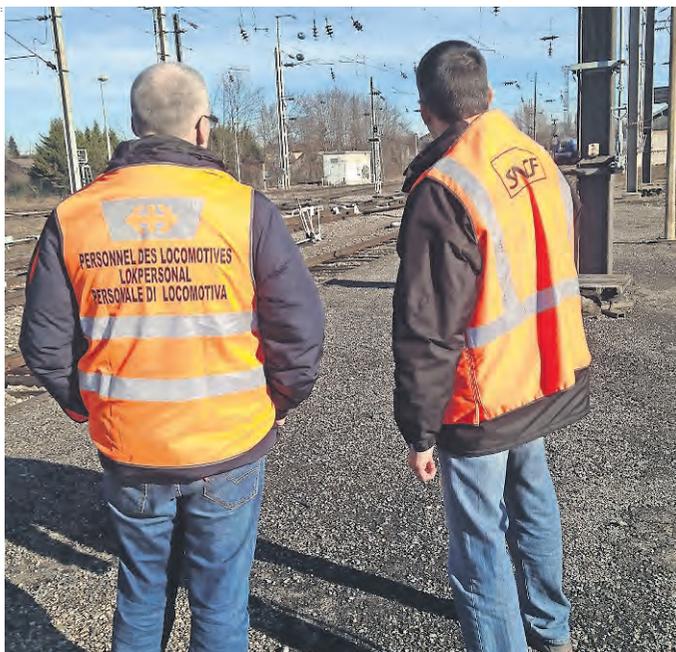
Et qui d'entre vous ne s'est jamais retrouvé devant des calculs et des comparaisons à faire, qui prennent la tête à n'en plus finir? L'achat d'un téléphone portable: casse-tête assuré. Choix de l'opérateur: idem. J'aimerais un yogourt et me rends au supermarché: trop de choix, je n'arrive pas à me décider. Je prends l'allégé ou le normal? Lait de vache, lait de chèvre ou lait de brebis? Quel arôme? Quelle marque? Bio ou non? Combien de temps passé devant les rayons des supermarchés à hésiter entre tel ou tel paquet de pâtes, telle ou telle barquette de jambon fumé ou encore tel ou tel shampooing? Telle-ment de décisions à prendre, à longueur de journée. Même si quelques clics suffisent désormais pour trouver une information, la fiabilité n'est pas toujours au rendez-vous. Il faut faire le tri dans cette grande quantité d'informations qui nous assaillent. Il nous faut distinguer ce qu'il est utile de savoir et ce qui est superflu. Tout ça nous épuise.

Pour contrer cette pléthore d'informations à stocker dans notre cerveau, une nouvelle arme: le bullet journal. Vous ne connaissez pas ce nouvel agenda à la mode? On note tout, choses à faire, à acheter, livres à lire, etc. dans un carnet très personnalisé, que l'on organise et décore à sa guise, et on libère ainsi un peu notre esprit. Je n'ai pas encore essayé. Et si la solution miracle, c'était plutôt de ne pas entrer dans les supermarchés et se contenter de l'épicerie de quartier, de ne pas surfer à tout va sur internet et se contenter des informations fiables contenues dans les journaux et les livres?

Henriette Schaffter

■ LPV Genève

Léman Express: encore beaucoup d'interrogations



Trois collègues de la LPV Genève se sont rendus début février sur le site d'Annamasse, gare-frontière du Léman Express, ceci à l'invitation des collègues français de la CGT et de SUD. Le but était discuter des questions qui subsistent au sein du personnel suisse et du personnel français.

Henriette Schaffter

La branche navigation demande la définition des conditions d'engagement d'usage dans la branche

«Vous pouvez compter sur le total soutien de la sous-fédération VPT et du SEV tout entier.»

Gilbert D'Alessandro, président central VPT



La navigation en appelle à l'OFT

30 employé-e-s de 13 compagnies de navigation ont pris part à la journée de branche SEV VPT le 25 janvier à Lucerne. Au vu des constantes détériorations de leurs conditions d'engagement, les personnes présentes ont adopté une résolution qui invite l'Office fédéral des transports à définir avec le SEV les pratiques d'usage dans la branche pour les compagnies de navigation concessionnaires. La résolution déclare en outre que les employé-e-s de toutes les entreprises s'opposent de manière solidaire aux tentatives de pression.

Le personnel de la navigation ne vit plus un conte de fées: «Nous avons eu des problèmes importants dans quatre entreprises durant l'année écoulée», déclare la vice-présidente SEV Barbara Spalinger lorsqu'elle tire le bilan devant l'assemblée des représentants de onze sections SEV du domaine de la navigation

présents sur le bateau à moteur «Weggis» à Lucerne. A noter que certains matelots venaient des lacs de Walenstadt et de Hallwil.

Dénonciation de CCT au Tessin

Les concessions accordées par l'OFT et l'Etat italien aux compagnies de navigation transfrontalières sur les lacs Majeur

(NLM qui a son siège en Italie) et de Lugano (SNL qui a son siège en Suisse) sont arrivées à terme à fin 2016. Elles ont dû être renégociées entre les deux pays et les entreprises. Les concessions ont été prolongées de 10 ans à fin décembre seulement. L'OFT n'a pas encore communiqué clairement comment l'accès au marché est réglé pour des prestataires autres que la NLM et la SNL, ni la nature exacte des conditions d'engagement pour le personnel suisse.

Pour l'instant, le SEV a seulement oui dire que les contrats de travail suisses de la NLM ne seraient plus calqués comme jusqu'à présent sur la CCT d'entreprise de la FART (transports publics de Locarno) mais qu'ils se baseraient sur les «pratiques d'usage dans la branche». «Si l'OFT veut dire par là que les conditions d'en-

gagement seront moins bonnes qu'actuellement, nous nous y opposerons naturellement», précise Barbara Spalinger. L'assemblée a dès lors adopté une résolution à l'attention de l'OFT (voir encadré). «Vous pouvez compter sur le total soutien de la sous-fédération VPT et du SEV tout entier», assure le président central VPT Gilbert D'Alessandro. Le personnel de la SNL est d'autant plus inquiet pour ses conditions d'engagement car le directeur, qui se trouve être également président du conseil d'administration et actionnaire principal de la SNL (très peu d'actions sont publiques) a dénoncé la CCT d'entreprise. Les négociations promettent d'être très dures, la première rencontre qui a eu lieu à mi-janvier avec le SEV l'a démontré. Le directeur ne voulait tout d'abord pas que le SEV soit présent.

Les représentants de la SNL et de la NLM ont en outre prévenu que leurs entreprises seraient mises en danger si d'autres prestataires des lacs suisses venaient leur «piquer» leurs croisières rentables alors que la NLM et la SNL doivent assurer aussi les prestations moins rentables en hiver et par mauvais temps. Le personnel SNL et NLM se fait du souci parce que certaines subventions publiques ne sont plus versées à leurs entreprises malgré leur importance pour le tourisme. Et également parce que le nombre de passagers a diminué en raison du franc fort.

Offensive repoussée chez URH

Dans la compagnie de navigation sur le Lac inférieur et Rhin (URh), une énorme pression a été exercée sur les conditions de travail. Lorsque la direction a demandé aux cantons de



Ils travaillent sur les deux plus grands lacs suisses: un collègue de la CGN et un de la SBS.



Le bateau «Weggis» sur le lac des Quatre-Cantons.



Les représentants de la navigation sur le lac de Zurich.



A gauche, le collègue de la SNL et à droite les deux représentants de la BSG.

RÉSOLUTION

L'assemblée de la branche navigation de la VPT/SEV du 25 janvier à Lucerne a pris connaissance avec inquiétude des atteintes portées par diverses compagnies de navigation aux conditions de travail de leur personnel suite à la pression financière exercée par les actionnaires privés et aux desseins de privatisation de l'OFT.

Si l'on considère les derniers renouvellements de concessions, il semble évident qu'une tendance de libéralisation s'installe et que les conditions de travail d'usage dans la branche qui y sont mentionnées n'ont pas été définies avec précision.

On craint que ces conditions ne soient prises dans une spirale descendante, cependant celle-ci ne sera pas acceptée par le personnel. Considérant que les conditions de travail résultent pour la plupart d'accords contractuels

entre les entreprises et le SEV et que le personnel touché a un profil professionnel exigeant, les personnes présentes ont adopté la résolution suivante:

■ le SEV, en tant que syndicat compétent dans la branche, doit définir avec l'OFT des pratiques d'usage dans la branche applicables dans les compagnies de navigation concessionnaires;

■ les collègues qui sont mis sous pression par leur entreprise au niveau de leurs conditions de travail peuvent compter sur le total soutien des personnes présentes et de leurs sections, et sur celui de la VPT et du SEV;

■ le SEV envoie une copie de cette résolution aux compagnies de navigation et à leur organisation faitière, l'AESN.

Cette résolution a été votée à l'attention de l'OFT



Le comité de la branche navigation de la VPT (de gauche à droite): Patrick Clot (CGN), Barbara Schraner (ZSG) et Roger Maurer (SGV, secrétaire), ainsi que le secrétaire syndical responsable de cette branche au SEV, Baptiste Morier.

Schaffhouse et de Thurgovie un prêt sans intérêts de 2 millions de francs pour remotoriser deux bateaux, ces derniers ont posé comme condition que l'entreprise baisse ses coûts en 2017. Dans ce but, le conseil d'administration a engagé les mêmes experts en assainissement qui ont sévi il y a quelques années à la compagnie de navigation sur le lac de Constance (SBS). Cette dernière a voulu économiser 200 000 francs par année sur le dos du personnel en réduisant les jours de vacances, en refusant de prendre en compte les temps de trajet et en introduisant des détériorations au niveau des indemnités, de la prime d'ancienneté, etc. Heureusement, le SEV avait conclu une CCT d'entreprise avec la URh. Etant donné que celle-ci ne pouvait pas être dénoncée avant la mi-2017, les experts en assainissement ont dû négocier avec le personnel. Ce dernier ne s'est pas laissé intimider par les diverses pressions et menaces et il a obtenu en décembre dernier une nouvelle CCT avec des adaptations qui sont plus ou moins acceptables dans l'ensemble (voir interview de Felix Birchler en page 9).

Crise à la direction de la LNM

A la compagnie de navigation sur les lacs de Neuchâtel et Morat (LNM), l'intention du directeur d'économiser sur la formation malgré le fait que dans les cinq prochaines années, six départs à la retraite sont prévus, a été la goutte qui a fait déborder le vase. Un rapport du SEV sur les inquiétudes du personnel a motivé le conseil d'administration à réaliser un audit externe qui a abouti au licenciement du directeur (voir interview de Jean-Pierre Etique en page 8).

Stagnation des salaires

Selon les infos données par les représentant-e-s des sections au sujet des négociations salariales 2017, il s'avère qu'aucune des 13 compagnies de navigation n'offre une augmentation de salaire durable. Mais au moins quatre d'entre elles versent une prime unique: la SGV (1 200 fr.), la CGN et la ZSG (500 fr.) et la SNLB (500 fr. sous forme de chèques Reka). L'enquête au sujet des tableaux de service montre une fois de plus que la haute saison durant l'été et les nombreuses courses spéciales parfois annoncées à la dernière minute exigent du personnel une énorme flexibilité.

Markus Fischer/mv

«L'exemple de la URh montre combien la CCT est importante»

Lors de la journée de la navigation, Kurt Hunziker (62 ans) a fait son dernier rapport sur les négociations salariales et d'autres dossiers de la section SGV (Compagnie de navigation du lac des Quatre-Cantons). Après 20 ans de présidence, il a transmis le gouvernail de la section à son successeur Stefan Hunziker (qui n'a aucun lien de parenté avec lui). A Nouvel An, notre collègue a piloté le «Rigi» vieux de 61 ans pour sa dernière croisière et tous les deux sont partis à la retraite en même temps. Le Lucernois est entré à la SGV en 1974, six mois après la fin de son apprentissage aux CFF en tant qu'agent du mouvement «parce que je ne pouvais plus attendre: j'ai toujours voulu travailler sur un bateau». Fera-t-il encore des remplacements à la SGV en cas de besoin? Non, car il ne veut «prendre la place de personne». Il continuera d'éditer le «Dampferzeitung», et il est possible qu'à l'avenir il représente le SEV au comité de l'Union syndicale lucernoise. Il ne voudrait pas interférer dans le nouveau comité de section

Taux d'organisation élevé

Suite à l'externalisation du chantier naval dans la filiale «Shipteck» qui préfère négocier avec sa commission du personnel plutôt qu'avec le syndicat, la section SEV a perdu des membres dans ce domaine. Par contre, parmi le personnel navigant, le taux d'organisation reste entre 80 et 85%. Etant donné que d'ici à 2020, environ 20 pilotes de bateaux vont partir à la retraite, la SGV est en train de former des jeunes pour assurer la relève, et ceux-ci adhèrent au SEV surtout pour l'assistance judiciaire. «Elle est très importante. L'été passé, on en a eu la preuve lors de la collision entre deux bateaux de la SGV: les deux pilotes ont reçu l'assistance judiciaire du SEV et ils en ont été très contents.» Le partenariat social avec la SGV se passe «en fait bien: nous ne sommes pas inclus dans les décisions mais au moins nous

sommes informés assez tôt et on nous écoute.» La direction et le Conseil d'administration continuent néanmoins à penser qu'une CCT est inutile «car les règlements du personnel sont suffisants. Le SEV aurait simplement voulu reprendre le contenu de ces règlements dans une CCT sans faire de changement sur le plan du contenu. Ceci afin que l'entreprise ne puisse pas procéder à des détériorations de manière unilatérale, sans faire de négociations, au cas où il y aurait des problèmes à la SGV. L'exemple de URh montre l'importance pour le personnel d'une telle sécurité au niveau des bases légales.» Actuellement la SGV est bien dirigée et grâce à ses bateaux à vapeur et autres embarcations flambant neuves, ses horaires agréables, ses offres attrayantes et souvent renouvelées et son marketing professionnel pour les excursions, elle sait comment motiver les touristes à venir. Par contre, le personnel n'a pas obtenu de hausse générale des salaires depuis des années, seulement des primes selon le chiffre d'affaires. «Lorsque des jeunes collaborateurs veulent fonder une famille, ils se rendent soudain compte que leur femme doit aussi travailler...» F/mv

Navigation: mobilisation des sections URH et LNM

«Le personnel de la LNM a montré son attachement à la région, son amour de l'entreprise. Le personnel n'a jamais eu d'autre objectif que la pérennité de la LNM, pas celui de faire tomber des têtes.»

Jean-Pierre Etique



Deux entreprises, deux luttes

Le travail syndical du SEV dans la navigation a été mis en évidence ces dernières semaines. contact.sev vous propose l'interview de deux secrétaires syndicaux, Jean-Pierre Etique et Felix Birchler, en charge respectivement des sections des lacs de Neuchâtel et de Morat (LNM) et du Lac inférieur et Rhin (URH).

Jean-Pierre est secrétaire syndical SEV et a accompagné la section VPT Lac de Neuchâtel et de Morat dans sa lutte pour sauver l'entreprise du naufrage. Interview.

Jean-Pierre, le personnel de la LNM a connu un second semestre 2016 difficile. Le 19 janvier, il a appris que le directeur quittait enfin l'entreprise. Tout baigne désormais?

Non, ce serait trop simple s'il suffisait que le directeur quitte son poste pour que le beau temps revienne, mais il est vrai que le personnel est soulagé et l'ambiance est bonne sur la place de travail. Les collègues savent aussi qu'ils vont être mis à contribution pour la création d'une véritable culture d'entreprise et la mise en place d'un organigramme et des cahiers des charges bien définis. Ce qui n'était pas le cas jusqu'à maintenant. Le changement sera sans doute radical, mais il est nécessaire. Le SEV avait appelé de ses vœux un audit qui fasse la lumière sur les dysfonctionnements au sein de l'entreprise. Sans réaction du Conseil d'administration, la LNM allait dans le mur. Le personnel s'est battu pour elle et c'est sans doute l'un des enseignements majeurs du semestre écoulé.

Le personnel s'est mobilisé, il a fait appel au SEV, demandé son soutien et cela a porté ses fruits. Un succès sur toute la ligne. Quels en sont les

ingrédients?

Tout d'abord le lien de confiance entre la section et le SEV. Et celui-ci s'est accentué ces dernières années lors des négociations pour la CCT, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2015. Ce travail de proximité a permis d'être à l'écoute du vécu du personnel. Les problèmes au sein de la LNM ne datent pas des six derniers mois. Il a fallu fixer des priorités: la première, c'était de signer cette CCT qui était attendue depuis plus de 10 ans. Ensuite, à force de recueillir des informations auprès du personnel, nous avons pu constituer un dossier solide et crédible, remis au conseil d'administration en septembre. Ce dossier, le SEV l'a soumis aux membres de la section au préalable. Il était important pour moi que la section soit derrière ses conclusions, dont la plus importante était la demande d'un audit externe car on avait l'impression que la LNM était dirigée comme on dirige la fanfare du village.

Et la section était derrière ce rapport?

Cela ne coulait pas de source, car d'aucuns, et je peux le comprendre, voulaient que l'on exige le départ du directeur. Le lien de confiance avec le personnel était rompu depuis longtemps, mais il était préférable que nos revendications aillent plus loin que le simple départ du directeur. Il était fondamental qu'un organe externe se prononce sur la situa-

tion. Dans le processus, cette «patience» de ceux qui voulaient que ça aille vite a été salutaire. Au final, tout le monde tirait à la même corde. Le personnel s'était fédéré autour des conclusions du rapport. Unis, les collègues ont eu le courage, à la mi-octobre, de rencontrer une délégation du CA qui voulait entendre de vive voix si ce qui figurait dans notre dossier était vrai. C'était un moment clé: ils étaient une quinzaine, des navigants et des non-navigants. Précis et cohérents dans leurs dé-

«Unis, les collègues ont eu le courage de rencontrer une délégation du Conseil d'administration.»

Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical

clarations, dignes dans leur posture, malgré les craintes de représailles, malgré le risque de ne plus avoir de travail pour les auxiliaires. Je leur tire mon chapeau! A partir de là, le CA a demandé un audit externe. Nous souhaitons que l'OFT soit aussi interrogé. Ce fut le cas et cela démontre bien que les problèmes n'étaient pas que d'ordre RH.

Venons-en donc au contenu de ce fameux rapport que le SEV a livré après les vacances d'été. Ce timing ne tombe pas du ciel...

On peut dire que l'électrochoc ou la goutte d'eau qui a fait déborder le lac, c'est un article paru dans l'«Express/L'Impartial» le 1^{er} juillet. On y a appris que la situation financière n'était pas bonne et qu'elle était

plombée par la formation du personnel! Mais que ces coûts allaient disparaître en 2017 car, en gros, tout le monde était déjà formé, selon les dires du directeur. Là, nous avons compris que le partenariat social ne comptait plus pour lui. Alors que la formation est inscrite dans la CCT, il n'a jamais mis en place une politique de gestion du personnel allant dans ce sens, si bien qu'avec les départs à la retraite de capitaines ces prochaines années, il risquait d'y

avoir pénurie.

Au même moment, une interpellation au Grand Conseil demande d'étudier des scénarios d'avenir pour la LNM. Qu'ont ressentis les collègues dans ce contexte?

Allait-on fusionner avec une autre compagnie? La LNM ne peut-elle pas naviguer seule? Autant de questions légitimes alors que nous apprenions par la presse que le CA planchait sur une nouvelle stratégie 2022. Par ailleurs, début 2016, nous avons constaté que la LNM collaborait étroitement avec la CGN et lui louait des capitaines «Vapeur».

Des situations individuelles laissaient aussi craindre le pire. Un jeune capitaine avait passé son examen théorique, un gros morceau, mais il n'a pas pu faire la

pratique car la LNM n'a pas jugé opportun de le laisser piloter le temps nécessaire. Or sans pratique, l'examen théorique devient nul et il faut tout refaire. On avait demandé à la direction de la LNM en octobre 2015 de demander à l'OFT une prolongation de la durée de validité du permis théorique. La direction a traîné. Si cette demande avait été faite en temps voulu, l'OFT n'aurait peut-être pas refusé...

Les déboires de l'entreprise étaient aussi connus du côté de l'OFT qui n'avait octroyé une concession pour 2015 et 2016, au lieu des dix ans habituels. Et pour 2017, la concession n'avait pas encore été accordée en septembre...

La LNM vient à peine de recevoir la concession pour deux ans, 2017 et 2018. Les problèmes de respect des exigences légales, de la Loi sur la durée du travail et de son ordonnance, ont rendu l'OFT prudent. La concession pour deux ans, en 2015, aurait dû retentir comme un avertissement chez le directeur. Au lieu de cela, c'était l'incurie totale. Il a joué avec l'avenir de la LNM. C'est complètement irresponsable.

Les collègues ont aussi craint pour l'état de la flotte. Est-ce réellement si grave? Le suivi des avaries sur la flotte a suscité de l'inquiétude car la flotte était mal entretenue. On a senti que l'entretien des bateaux n'était pas une priorité. Le mot

d'ordre semblait être «Tant que ça fonctionne, tant mieux», comme un particulier pourrait le dire avec sa vieille bagnole. Seulement ici, on ne parle pas du véhicule d'un privé mais du patrimoine d'une entreprise financée en grande partie par les pouvoirs publics. Et cette gestion du patrimoine aurait pu avoir des conséquences graves sur le personnel.

Qu'entends-tu par là?

Lors de certains accidents, on a eu des doutes. Étaient-ils liés à des problèmes techniques ou à des erreurs humaines? Le pire dans tout ceci, c'est que le directeur privilégiait l'erreur humaine lorsque certains capitaines étaient à la barre... C'était partial! Cette gestion arbitraire du personnel est clairement ressortie dans l'audit externe.

L'audit a aussi mis en avant la mauvaise répartition des tâches au sein de l'entreprise. As-tu des exemples?

Le responsable de l'exploitation semblait ne pas avoir le temps de faire ce pour quoi il était payé puisqu'il devait aussi jouer au chauffeur du personnel de Cap Gourmand... Plus grave, il est arrivé que les capitaines soient contredits par le directeur alors qu'ils avaient ordonné à des matelots d'effectuer des heures de

travail! C'était du discrédit total. A contrario, la direction a donné un avertissement à un capitaine parce qu'il n'avait pas surveillé son équipe alors qu'il était à la barre. Il devait donc choisir entre deux consignes contradictoires: tenir la barre ou gérer son équipe. Il ne pouvait que faire faux.

Dans tout ce processus, il est important de souligner la collaboration avec le CA. Tout a (presque) été parfait, non?

Il faut dire que le CA avait déjà été averti en 2012 par le SEV des dysfonctionnements RH et de gestion du temps de travail. A l'époque, le CA avait voulu laisser une chance au directeur en lui assignant un «coach». A l'époque, il n'y avait pas eu d'audit aussi approfondi qu'aujourd'hui. Cette fois-ci, la vérité a éclaté au grand jour. Il me tient donc à cœur de souligner l'attitude responsable du CA qui a vu que la situation était grave. Par contre, je ne peux que regretter que dans sa communication, il ne mette pas davantage en avant le rôle joué par le personnel et le SEV dans ce dossier. Il faut le redire: le personnel a montré son attachement à la région, son amour de l'entreprise. Le personnel n'a jamais eu d'autre objectif que la pérennité de la LNM, pas celui de faire tomber des têtes.

Vivian Bologna



«La cohésion du personnel URH était extrêmement forte»

Le personnel de la compagnie de navigation sur le Lac inférieur et le Rhin (URH) a dû s'opposer en 2016 à une attaque massive contre sa CCT. Comment en est-on arrivé là?

Felix Birchler, secrétaire régional SEV: URH doit motoriser deux bateaux et pour cela, son Conseil d'administration (CA) a demandé aux cantons de Schaffhouse et de Thurgovie un prêt sans intérêt de 2 millions de francs. Les deux cantons ont posé comme conditions que la URH soit assainie et que le CA engage un expert pour cette tâche. Ce dernier a reçu mandat de négocier une nouvelle CCT d'entreprise sur la base des conditions d'engagement de la compagnie de navigation sur le lac de Constance (SBS), ce qui correspond pratiquement au minimum

légal. Il y a eu ainsi, dès le 16 juin, plusieurs rencontres où l'expert en assainissement a essayé d'imposer les conditions d'engagement de la SBS. Mais nous n'avons pas voulu accepter toutes ces détériorations. L'expert a perdu peu à peu patience, et a présenté à notre assemblée du personnel du 20 septembre un catalogue de revendications unilatéral. Il a prétendu que le personnel devait l'accepter car sinon l'assainissement échouerait, et tout le monde perdrait son poste. Pour appuyer sa menace, il a déclaré avoir déjà préparé un communiqué de presse. Toutefois, l'assemblée a refusé cet ultimatum à l'unanimité. Cette nouvelle a été transmise par écrit à l'expert seulement une semaine plus tard. Le courrier a aussi été adressé aux membres du CA et aux gouvernements cantonaux. Nous avons précisé dans notre lettre que nous étions

prêts à négocier.

Pourquoi l'expert en assainissement n'a pas mis sa menace à exécution?

Durant la semaine pendant laquelle nous n'avons pas envoyé notre réponse, l'Etat de Schaffhouse a accepté de mettre le prêt au budget et a donné une recommandation dans ce sens au parlement. Les menaces de l'expert se sont ainsi effondrées. Il voulait justement nous forcer à prendre une décision avant cette prise de position du gouvernement schaffhousois. Il y a eu après cela une pause d'un mois dans les négociations.

Les diverses interventions dans les Parlements cantonaux vous ont-elles aidés?

Oui. Elles ont poussé les deux gou-

vernements cantonaux à réfléchir et à remettre en question leur demande car elle signifiait l'introduction de conditions d'engagement plus mauvaises. Les médias se sont rués sur l'affaire et les gouvernements ont tenté de trouver des excuses parce qu'ils ne voulaient pas qu'on les accuse de dumping social. Ils ont apparemment demandé à l'expert de se calmer. Nos relations politiques nous ont été très utiles, en particulier les unions syndicales. Lors des négociations qui ont suivi, nous avons remarqué que les employeurs voulaient vite trouver une solution. Nous avons proposé d'inclure dans les négociations le chef des capitaines et le chef du chantier naval. Il y avait ainsi des gens qui connaissaient bien la pratique et grâce à cela, des solutions acceptables ont pu être trouvées en décembre.

Quel rôle ont joué la CCT et le taux d'organisation?

Sans la CCT il y aurait eu de nouveaux contrats et ceux qui n'auraient pas signé auraient dû s'en aller. Avant le conflit, environ un quart du personnel était membre du SEV, aujourd'hui parmi les 18 employés restants, douze sont membres SEV. Nous avons eu la bonne idée d'inviter tout le personnel à nos assemblées et pas seulement nos membres. Pendant le conflit, tous ceux qui ont pu venir sont venus. La cohésion du personnel est toujours restée au top malgré la pression exercée.

Les connaissances nautiques du personnel lui ont-elles été profitables?

Oui et non. Bien sûr, la compagnie a besoin de personnes compétentes, mais l'expert n'en a pas tenu compte. Deux personnes du domaine nautique ont été licenciées et trois sont parties d'elles-mêmes.

Markus Fischer/mv

Dépassement de la durée maximale du travail à la police des transports

Indemnité rétroactive grâce au SEV

Les policières et policiers des transports qui ont dû travailler durant les cinq dernières années avec un dépassement des limites de la durée maximale du travail ont reçu une indemnisation qui leur a été versée en espèces avec effet rétroactif. C'est ce qu'a exigé le SEV suite à de nombreuses réclamations de membres.

L'été dernier, certains membres de la police des transports ont été formés sur le tunnel de base du Gothard à Faido. Quelques-uns d'entre eux ont effectué des journées de travail de plus de 13 heures avec les trajets. D'autres membres du personnel CFF ont dormi sur place. Il y a clairement eu des dépassements de la du-



rée maximale du travail prévue en cas de formation, qui est de 12 heures calculées sur une base de 10 heures de durée maximale du travail plus 2 heures de trajets sans prestation de travail.

Un collègue en a informé après coup le secrétaire syndical SEV Jürg Hurni qui est intervenu par la voie habituelle auprès du service du personnel du trafic voyageurs des CFF.

Indemnisation correcte exigée

Jürg Hurni n'a pas seulement protesté contre les jours de travail extrêmement longs qui vont à l'encontre des prescriptions légales. Il a également demandé que les personnes touchées soient dédommagées correctement avec effet rétroactif, comme cela est prévu par la Loi sur la durée du travail (LDT): en effet, l'article 5 exige que les dépassements de la

durée maximale du travail de plus de dix minutes soient compensés par du temps libre de même durée dans les trois prochains jours de travail et par une indemnisation en espèces. Et cette indemnisation doit être fixée sur la base du salaire horaire avec une majoration d'au moins 25%.

L'article 5 LDT stipule en outre clairement que de tels dépassements ne sont autorisés que pour des raisons spécifiques, dans des cas de force majeure ou lors de perturbations de l'exploitation. «Et le personnel doit signaler cet article à ses supérieurs si de tels dépassements sont exigés sans que l'on soit dans une situation d'urgence», recommande Jürg Hurni.

Indemnisation pour tous les dépassements depuis le 1.1.2012

Des collègues ont en outre informé Jürg Hurni que certains

tours de service pour le transport vers des manifestations sportives n'ont pas été décomptés correctement. Pour de tels engagements, les partenaires sociaux ont convenu dans les réglementations sectorielles de la durée du travail (BAR) une durée maximale du travail de 15 heures avec une indemnisation dès 10 heures, selon article 5 LDT (voir ci-dessus).

Jürg Hurni a donc demandé que soient examinés tous les tours de service suspects de la police des transports. Les CFF l'ont fait et l'indemnisation due sera payée durant le premier trimestre 2017. La valeur de référence pour définir le montant est le salaire de décembre 2016. Les policières et policiers qui ont entre-temps quitté les CFF ont également droit au versement rétroactif.

Markus Fischer/mv

Réorganisation de CFF Kidz Care

Concilier famille et profession

Les CFF veulent restructurer l'organisation de l'encadrement des enfants. Une modernisation est nécessaire, mais elle a ses pièges.

Pour les CFF, il est important de pouvoir concilier la vie de famille et la vie professionnelle. C'est pourquoi ils soutiennent leur personnel afin d'organiser la garde des enfants et ils prennent en charge une partie des frais d'encadrement. Jusqu'à présent, dans le cadre de son offre «Kidz Care», l'entreprise a acheté des contingents dans les crèches. Cependant les besoins en matière d'encadrement des enfants ont passablement changé ces dernières années. Une plus grande flexibilité est exigée. C'est ce qui est ressorti de

diverses enquêtes internes effectuées par les CFF et des feedback de la commission des femmes du SEV. En outre, dans le cadre de Railfit 20/30, ce domaine aussi a reçu un mandat d'amélioration du rendement. Bien sûr sans que la qualité ni le bien-être de l'enfant n'en pâtissent.

Encadrement jusqu'à 16 ans

Dès maintenant, l'offre s'adresse aux enfants jusqu'à 16 ans. L'âge limite est donc relevé et l'offre s'ouvre à toutes les constellations familiales. «Tous les enfants ont besoin d'un encadrement, pas seulement ceux des couples mariés», déclare Lucie Waser, responsable de l'égalité au SEV. «J'approuve complètement cette ouverture.» Afin de réduire les charges administratives internes, l'organisa-

tion de l'encadrement des enfants va être externalisée. Le personnel CFF peut dès maintenant choisir entre deux bureaux de conseillers externes: profawo et UND. Ces deux bureaux proposent des solutions individualisées pour tous les membres du personnel qui recherchent un encadrement pour leur enfant. Par cette réorganisation, les CFF veulent promouvoir d'autres formes d'encadrement des enfants, comme par exemple les mamans de jour.

Financement difficile

Pour l'instant, tout a l'air parfait. Mais attention au piège: à l'avenir, le décompte pour le remboursement ne se fera plus qu'une fois par année. «Cela signifie que le personnel devra dans un premier temps payer lui-même les frais d'encadre-

ment et que les CFF leur verseront seulement après coup une contribution», explique Lucie Waser. Les collaboratrices et collaborateurs des plus hautes classes salariales ne s'en trouveront pas trop dérangés mais ceux des plus basses classes auront de la peine à nouer les deux bouts. Mais Lucie Waser se veut rassurante: «Nous sommes sur la brèche et nous préoccuons de nos membres afin d'aider à trouver des solutions. Pour moi, il est important que les plus faibles ne subissent pas les conséquences de cette réorganisation des CFF. C'est pourquoi j'accompagne le processus d'un œil critique.» Toute personne qui a des questions peut s'annoncer chez elle. Pour les non-membres, Regula Rütli, responsable du secteur Diversity aux CFF, est à disposition.

Problème pas encore résolu

D'un point de vue légal, en Suisse les employeurs ne sont pas tenus de soutenir leur personnel en ce qui concerne la garde des enfants. Ainsi, l'offre des CFF fait un pas dans la bonne direction mais même avec cette restructuration, le problème n'est pas résolu: «L'encadrement des enfants est un problème politique qui ne peut être solutionné ni par les CFF, ni par le SEV», conclut Lucie Waser. Il faut trouver une solution politique mais la Confédération n'est pas prête à l'entendre, même si certains pays voisins comme l'Allemagne et l'Autriche montrent déjà l'exemple. Là-bas, l'encadrement des enfants est mis à disposition par l'Etat – gratuitement. Karin Taglang/mv

MOB

COMPAGNIE DU CHEMIN DE FER
MONTREUX OBERLAND BERNOIS

Le MOB (Compagnie du Chemin de fer Montreux-Oberland Bernois et ses entreprises associées) offre une large gamme de services et de prestations touristiques. Afin de renforcer l'équipe opérationnelle de l'infrastructure, nous sommes à la recherche d'un(e)

Chef(fe) d'équipe Voie Ferrée

prêt(e) à assumer des responsabilités et à s'impliquer pleinement dans le renouvellement et l'entretien des installations ferroviaires.

Vos responsabilités :

- Suivi des projets d'exécution et conduite des opérations du domaine Voie Ferrée.
- Assurer le rôle de responsable d'exécution
- Assister le chef de voie dans des opérations de terrain et administratives.
- Faire respecter, selon les exigences, la sécurité des chantiers.
- Coordonner et diriger des équipes de maintenance de la voie.

Votre profil :

- Une formation dans le domaine de la voie ferrée ou jugé équivalente.
- Une expérience d'au moins 5 ans dans la technique ferroviaire (voie ferrée).
- Expérience dans la conduite de personnel.
- Personnalité responsable, flexible et rigoureuse.
- Possession du permis de conduire.
- Langue maternelle française ou allemande avec de bonnes connaissances de l'autre langue.

Le lieu de service se trouve à Charnex et la date d'entrée en service est à convenir. Pour tout renseignement complémentaire, adressez-vous à M. Olivier Nicolet, responsable Infrastructure-Opérations, Tél. 021 989 81 24.

Vous vous reconnaissez dans ce profil et souhaitez rejoindre une équipe jeune et motivée? N'hésitez pas à adresser votre dossier de candidature complet (lettre de motivation, CV, copies de diplômes, certificats et photo récente) à MOB, Administration, case postale 1426, 1820 Montreux 1. Postulation en ligne : <http://www.mob.ch/fr/job> ou par email : postulations@mob.ch



Des émotions sur toute la ligne!

MOB / COMPAGNIE DU CHEMIN DE FER MONTREUX OBERLAND BERNOIS SA
Rue de la Gare 22 – 1820 Montreux – www.mob.ch

France

Bus pas chers: bilan très sombre

La France connaît les « cars Macron » depuis 18 mois. Ces bus circulent sur des distances de plus de 100 km et concurrencent allègrement les chemins de fer. A l'heure du premier bilan, on constate qu'ils n'ont pas amené grand-chose de positif en terme d'emploi.

En Suisse, il n'y a que Flixbus qui sévit pour l'instant, et le cabotage reste interdit. Cette entreprise de transport allemande a accueilli plus d'un million de passagers dans notre pays l'an dernier dans ses autocars. La compagnie a transporté 30 millions de personnes au niveau européen, une performance record. Mais ce n'est pas pour autant que l'entreprise est rentable. Flixbus déclare néanmoins espérer améliorer l'occupation de ses bus afin de pouvoir s'en sortir financièrement d'ici peu de temps.

Quant aux autres caristes, qui circulent

en France notamment, ils ne vivent pas encore l'eldorado promis par Emmanuel Macron lorsqu'il a proposé la libéralisation totale du transport par autocar. Cette réforme a été mise en place il y a une année et demie et elle n'a pas du tout apporté les effets escomptés: peu d'emplois créés, une entreprise, Megabus, qui a déjà mis la clé sous le paillasson et de l'argent public utilisé pour boucher les trous. Et le peu d'emplois qui ont vu le jour sont plutôt précaires: amplitudes horaires pouvant atteindre 15 heures par jour et salaires entre 1800 et 2000 euros par mois. La convention collective des transports routiers de voyageurs, actuellement en vigueur, prévoit que les conducteurs ne sont payés que s'ils roulent. Ils ne gagnent rien s'ils passent la nuit ailleurs. Cette convention est en train d'être renégociée, mais il semblerait qu'on aille vers une détérioration des conditions de travail. Au final, les « cars Macron », c'est pas une aussi riche idée que ça...

Henriette Schaffter

CarPostal Ouest

SEV et syndicom unis à CarPostal



Jean-François Donzé (à droite) et Christian Fankhauser ont remis la pétition au directeur de CarPostal Ouest, Pierre-Alain Perren, et au chef d'exploitation Luc Moret.

Lundi 13 février, des militants du SEV et de syndicom ont remis une pétition pourvue de 70 signatures à la direction de CarPostal Ouest. Le personnel de conduite demande l'amélioration de ses conditions de travail. Les négociations commenceront le 1^{er} mars.

Ce lundi 13 février, devant le siège de CarPostal Ouest à Yverdon-les-Bains, une vingtaine de conducteurs entourent les secrétaires syndicaux du SEV et de syndicom. Ils sont là pour déposer la pétition signée par 70 collègues. « Ça fait chaud au cœur de voir cette mobilisation! », relève Jean-François Donzé, secrétaire syndical de syndicom. De son côté, Christian Fankhauser, secrétaire syndical du SEV, salue la collaboration avec syndicom dans ce dossier pour obtenir l'amélioration des conditions de

conduite: « Le personnel demande notamment la limite des tours de service à huit jours consécutifs maximum, suivis de deux jours de libre, mais aussi une amélioration des journées de douze heures d'amplitude. Elle doivent comprendre tout au plus trois entrées de service et au moins sept heures trente de travail rémunéré. » Question temps de travail, ce n'est pas tout, puisque le SEV et syndicom demandent que les tableaux de service annuels individuels correspondent au temps de travail contractuel et que les piquets soient abolis en faveur de services de réserve dûment rémunérés en heures.

Si les questions liées au temps de travail occupent une bonne place, il y en a d'autres, notamment celle des W.-C. aux terminus qui ne sont pas équipés. Les négociations débutent le 1^{er} mars. Quatre membres de syndicom et deux du SEV composent la délégation du personnel. Une assemblée générale est prévue le 28 mars.

Vivian Bologna

Jeunesse

Près de 30 jeunes du SEV en sortie



Près de 30 jeunes du SEV ont participé les 4 et 5 février à la traditionnelle sortie luge de la commission Jeunesse, pour la première fois dans l'Oberland bernois. Tu as moins de 30 ans? Plus d'informations sur www.sev-vouna.ch

Stéphane Chevalier a présidé la section VPT MBC durant cinq ans

Le syndicalisme discret

Stéphane Chevalier a laissé sa place de président à Andrew Ringoir lors de la dernière assemblée générale du personnel MBC. Après cinq années, il se dit épuisé par la tâche, n'ayant peut-être pas su déléguer suffisamment. Portrait d'un homme discret, ne voulant pas faire de vagues.



Stéphane Chevalier a présidé la section MBC durant cinq ans.

Stéphane Chevalier n'aime pas être sur le devant de la scène. Les manifestations nationales, ce n'était pas vraiment sa tasse de thé. Cet ancien agent de train a présidé la section MBC durant un peu plus d'une période administrative, pour « rendre service aux collègues, puisqu'il n'y avait personne d'autre qui en voulait ». Stéphane Chevalier ne se sentait pas vraiment fait pour le poste, « j'avais des craintes dès le départ », explique-t-il, lui qui s'était surtout intéressé au départ à la fonction de secrétaire, qu'il a exercée à peine une année. Bileux, il a au final mal vécu certaines accusations et un certain stress, et a décidé de quitter le

navire l'automne dernier. Lorsqu'une fonction commence à empêcher de dormir, c'est qu'il est temps de changer...

Mais Stéphane quitte une section qui va bien. L'arrivée du nouveau directeur dans l'entreprise, François Gatabin, il y a plus de deux ans, a amené un souffle nouveau, bienvenu. La section a pu négocier une bonne convention collective de travail. Le secrétaire syndical SEV, Christian Fankhauser, se montre très présent et suit la section avec beau-

coup de compétence, ce qui est fort agréable pour le président.

Des traits de caractère à avoir pour être syndicaliste?

Lui qui sait bien qu'il n'aime pas le conflit et qu'il est inquiet de nature, comment s'est-il donc retrouvé à la tête d'une section syndicale, domaine a priori peu adéquat pour ce genre de personnalité? « J'ai été propulsé à ce poste sans l'avoir vraiment voulu. Les débuts ont été difficiles. J'ai trop pris les tâches à mon compte, je n'ai pas su déléguer

et cela m'a épuisé. Il me semble avoir manqué de soutien. Une bonne partie de mon temps libre y passait. Alors que j'ai besoin de temps pour moi, de temps calme et de moments avec ma fille », explique-t-il. « Je ne me reconnais pas vraiment dans le syndicalisme à la française. Je suis plus pacifiste. Je me reconnais dans un syndicalisme moderne et pas vraiment dans ce qu'on appelle « la lutte ouvrière ». Je ne suis pas un combattif et j'aime plutôt les situations win-win. Le fond du problème est certes le même, la défense des travailleuses et travailleurs, mais c'est la façon de l'aborder qui est un peu différente. Au MBC, tout va assez bien, il faut aussi pouvoir le dire. Le président de section est désormais invité aux séances de cadres, trois à quatre fois par année. Certains trouvent cela inadéquat, moi je trouve au contraire que c'est utile. Avec la direction, on n'est pas toujours d'accord sur les résultats mais le directeur cherche le dialogue, ça me convient bien. Je suis pour un partenariat en toute quiétude avec la direction, moi qui supporte mal les conflits. Peut-être qu'effectivement, ça ne correspond pas à l'idée qu'on se fait du syndicalisme. »

Donc tu ne viseras jamais un poste de secrétaire syndical? « Oh non! Ce n'est vraiment pas fait pour moi, je n'en dormais plus! », explique-t-il.

Un regret: ne pas avoir été davantage sur le terrain

Il a cependant beaucoup apprécié les dernières négociations CCT, « un travail très enrichissant. J'ai appris à réfléchir aux conséquences possibles avant d'accepter quelque chose ». Lorsqu'il regarde en arrière, il regrette de ne pas avoir eu le temps d'être davantage sur le terrain, notamment avec les conducteurs de bus de Tolocheuz. « J'imagine que le nouveau président aura l'occasion d'être plus présent à leurs côtés, de par son lieu de domicile notamment, ainsi que son lieu de service. »

C'en est fini du travail syndical pour toi alors? « J'assume encore la présidence du comité d'organisation de l'Assemblée VPT romande 2018 à Cossonay. Globalement, je ne regrette pas cette expérience, mais j'étais content de trouver quelqu'un qui reprenne la section. Cela m'a soulagé de pouvoir faire la transition. J'ai pu quitter sereinement, avec le sentiment du travail accompli. »

Henriette Schaffter

BIO

Stéphane Chevalier est âgé de 41 ans, il est marié et papa d'une petite fille de 7 ans. Il travaille à 100 % comme mécanicien de locomotive au MBC. Agent de train CFF de formation de base, il a quitté, alors qu'il adorait son travail, en raison du surcroît d'agressivité des passagers. « Je n'en dormais plus la nuit », raconte-t-il. Il est devenu mécano au LEB, puis a travaillé dans la Vente CFF (Lausanne, Brigue, Yverdon, Vallorbe, etc.). Il a passé ensuite une année à Travys puis une saison comme batelier à la CGN (un rêve qui se réalise...). Arrivé au MBC fin 2009, il conduit désormais les trains, ce qui correspond également à un de ses rêves

de départ. « Tout ce que je voulais faire dans les transports publics, je l'ai fait », explique-t-il. Et je suis revenu aux sources, puisque j'habite maintenant à Cossonay, là où j'ai passé une bonne partie de mon enfance. Stéphane s'est engagé au niveau communal, au sein du législatif, durant trois législatures. Il vient d'arrêter son mandat, en automne 2016 mais reste membre de la formation « Cossentente ». Il va d'ailleurs profiter de ce regain de temps libre pour « prendre le temps de ne rien faire ». Il aime aussi se balader en montagne, s'occuper de sa fille et voyager. Il partira d'ailleurs à la découverte de la Corée du Sud l'été prochain.

ÉLECTIONS COPE CFF INFRA

Le SEV lance un appel aux candidats - délai 8 mars

Il y a des sièges vacants au sein de sept Cope chez CFF Infra pour le 1er juillet 2017. Il y aura des élections dans les cercles électoraux suivants (en gras):

Commissions du personnel	Cercle électoral	Sièges vacants
■ Cope Division Infra	Division Infra	4
■ Cope surface I-B-OCI	OCI (sans Intervention)	1
■ Cope surface I-B-ROT	I-B-ROT	1
■ Cope surface I-FN	I-FN	1
■ Cope surface I-IH-RME	I-IH-RME	1
■ Cope surface I-IH-ROT	I-IH-ROT	1
■ Cope surface I-PJ	I-PJ	1

Pour être candidat il faut être employé dans un cercle électoral, être soumis à la CCT CFF, avoir un contrat à durée indéterminée et avoir terminé son temps d'essai et travailler à au moins 50%

Le SEV est intéressé à voir ses membres être actifs dans les Cope. Le règlement d'élection prévoit un enregistrement facilité pour les membres des syndicats: pas besoin de réunir des signatures si elles sont annoncées par le SEV. Les personnes intéressées peuvent s'annoncer auprès de leur président de sous-fédération ou auprès du secrétaire syndical Urs Huber **au plus tard jusqu'au 8 mars (urs.huber@sev-online.ch)**

VPT: Journée de branche

■ **Branche Pensionnés** : mardi 14 mars dès 10h15 à Olten, à l'hôtel Olten.

Thème: «Prévoyance 2020». Présentation du Conseil suisse des aînés (CSA).

Infos et inscription sur www.vpt-online.ch ou via ton président de section ou le secrétaire syndical Vincent Brodard (031 357 57 57).

Pensionnés

Jeu 23 février ■ VPT TN – Groupement des retraités et veuves

Restaurant Le Joran Serrières, 14h Assemblée générale

Vincent Brodard, secrétaire syndical, et le président de la section SEV/VPT/TN seront présents. L'ordre du jour a été envoyé à chaque membre personnellement.

Mardi 7 mars ■ PV Neuchâtel

Hôtel des Communes Les Geneveys-sur-Coffrane dès 11h15 Assemblée Inscription à Yvan Renevey, tél. 032 725 62 88 ou renevey26@gmail.com jusqu'au samedi 4 mars.

Apéro dès 11h15 et repas à 12h (salade mêlée, émincé de veau sauce champignons, purée de pommes de terre, légumes, dessert maison pour un prix de 25 fr.). Café offert par la section. 14h30: assemblée. Ordre du jour statutaire.

Jeu 9 mars ■ PV Valais

10h30 Salle communale Martigny Assemblée générale

Le prix du repas en commun est fixé à 30 fr. (apéritif, menu, boissons et café). L'apéritif sera servi dans le même lieu. Le comité espère une bonne affluence. Prière de s'inscrire (seulement pour le repas) chez Gilbert Conus (g.conus@bluewin.ch) ou par téléphone (024 485 15 73) jusqu'au 6 mars.

Mardi 14 mars ■ PV Fribourg

14h15 NH Fribourg Hôtel Fribourg Assemblée de printemps

Les membres de la PV Fribourg sont invités à participer à l'assemblée dont l'ordre du jour est statutaire. Le collègue Baptiste Morier, secrétaire syndical du secrétariat SEV de Lausanne, se présentera. Comme de coutume, les épouses et compagnes de nos membres sont les bienvenues. **Le secrétaire**

Mercredi 15 mars ■ PV Vaud

Maison du Peuple Pl. Chauderon 5, Salle Jean Villard-Gilles 14h Assemblée des membres

A l'ordre du jour, notamment, la nomination d'un membre adjoint et la désignation des délégués à l'AD PV et au congrès. Nous aurons le plaisir d'accueillir aussi Madame la Conseillère d'Etat et candidate à sa succession, Nuria Gorrite, laquelle nous parlera des enjeux de la prochaine législature, pour ce qui concerne le social et la politique des transports. **Le comité**

Mercredi 15 mars ■ PV Jura

14h30 (au lieu de 14h) Café du Jura Bassecour Assemblée des membres

Ordre du jour statutaire, dont élection du comité. L'assemblée sera suivie d'une collation. Le restaurant se trouve à 5 minutes à pied de la gare. Le comité vous attend nombreux à cette assemblée. **Le comité**

Commissions et autres

Vendredi 17 mars

20h Chalet de l'Entraide Montbarry-Le Pâquier

■ **Chalet de l'Entraide Ouvrière de la Gruyère**

Assemblée annuelle Besoin d'un transport ou excuse: 026 912 56 91 ou 079 944 35 85 ou par e-mail à raymond.remy@websud.ch

A l'issue de l'assemblée, nous aurons le plaisir de vous servir une collation. Les délégués empêchés voudront bien se faire remplacer. Merci. Les collègues intéressé(e)s au Chalet sont cordialement invité(e)s à participer à cette assemblée.

Au nom du comité: Raymond Remy, président

Jeu 29 juin

Espace Dickens Lausanne 17h

■ **Jeunesse SEV**

Tables rondes dans les régions

Les jeunes en réseau. Sous ce mot d'ordre, la jeunesse SEV organise plusieurs tables rondes dans toute la Suisse. Nous aimerions mieux connaître nos collègues et prévoyons pour cela des discussions dans une ambiance sympathique, autour d'un bière ou d'un sirop. Toutes les sections régionales sont invitées à y participer. Ces tables rondes doivent permettre de mettre en avant l'un des plus grands atouts du SEV: la préoccupation des autres et la solidarité, et de créer un réseau plus dense. Tous ensemble au SEV!

Sous-fédérations

Lundi 6 mars

8h45 Olten Hôtel Olten

■ **AS branche voyageurs**

Assemblée



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

Le Syndicat du personnel des transports (SEV) est le plus important syndicat dans le domaine des transports publics avec plus de 41 000 membres.

Afin de renforcer notre département de la communication, nous cherchons pour le 1^{er} avril ou à convenir un-e

Chargé-e de communication à 50-60 %

Dans votre fonction, vous traitez les actualités syndicales par le biais de nos divers moyens de communication destinés à nos membres: principalement le journal contact.sev, le site internet et les réseaux sociaux.

En tant que chargé de communication, vous analysez et planifiez la communication externe pour la Suisse romande. De l'organisation de conférences de presse à l'écriture de communiqués de presse, vous travaillez en étroite collaboration avec les secrétaires syndicaux romands et les soutenez dans leurs besoins en communication.

Pour cette fonction, vous êtes au bénéfice d'une formation et/ou d'une expérience en journalisme ou en communication d'entreprise. Vous vous identifiez aux causes des syndicats membres de l'Union syndicale suisse. Vous maîtrisez le français. L'allemand serait un atout.

Nous offrons un travail varié dans un environnement de travail agréable et stimulant, ainsi que des conditions d'engagement progressistes.

Pour toute question, Vivian Bologna, responsable de la communication, est à votre disposition au 079 463 52 54.

Intéressé-e? Vous pouvez envoyer votre dossier de candidature électronique à Miriam Brand (miriam.brand@sev-online.ch), responsable du personnel, jusqu'au mardi 21 février 2017.

Plus d'informations sur le SEV: www.sev-online.ch



Cours de préparation aux examens périodiques

CCT cat. B

Jeu 6 avril 2017 de 9h00 à 17h00 à l'Espace Dickens à Lausanne
Avenue d'Ouchy 9 (plan au verso)

Nombre de participants limité, inscriptions auprès du secrétariat régional SEV de Lausanne à l'adresse : conny.barraud@sev-online.ch jusqu'au 25 mars 2017.

En cas de forte demande, la priorité sera donnée aux personnes ayant leurs examens en 2017.

Le contenu du cours est axé principalement sur les CCT cat. B, le cours est cependant aussi ouvert aux autres catégories.

Ce cours donne droit à un congé selon CCT Annexe 6 article 6g

Pour plus d'infos :

René Zürcher
AS Section Ouest
ouest@as-online.ch
078 825 66 90

Alex Bringolf
AS Branche Infrastructure
i@as-online.ch
079 458 81 72

■ Sous-fédération ZPV

Un seul profil pour quatre ?

Quelques représentant-e-s de la ZPV se sont interrogés, le 13 janvier dernier, sur le nouveau projet pilote que les CFF lanceront en mai à Zurich et Genève.

Il s'agirait d'offrir plus de flexibilité dans la répartition. Cela permettrait de varier davantage les engagements des agent-e-s de train, ce qui améliorerait aussi le profil professionnel et diminuerait les différences entre trafic régional et trafic longues distances. Quatre métiers seraient regroupés en un seul: le personnel des trains régionaux, les ACT, les EMP (Escale Voyageurs) et les ZFQ (agents de train relevés des fréquences). Que deviendraient donc les exigences de

chaque métier? Les exigences des profils existants seraient vraisemblablement regroupées et fusionnées. Y a-t-il vraiment une plus-value pour les collaborateurs? La délégation s'est posé beaucoup de questions à ce propos lors de l'atelier stratégique de la ZPV. Beaucoup de questions n'ont pas encore de réponses et les trois mois d'essai pilote devraient normalement clarifier les choses. La ZPV est sceptique et ne se laissera pas museler, elle veut avoir son mot à dire. Déjà actuellement, quelques représentants sont actifs dans les groupes de travail. La CoPe et le SEV agissent de manière constructive. Nous verrons bien l'évolution du projet pilote et nous vous tiendrons de toute façon au courant au fur et à mesure.

ZPV



Séance ZPV du 13 janvier.

Décès

Aeby Aloys, fonctionnaire d'exploitation, Lavigny; décédé dans sa 87^e année. PV Vaud.

Aubert Pierre, chef de train, Lausanne; décédé dans sa 90^e année. PV Vaud.

Bron Paul, adjoint, Yverdon-les-Bains; décédé dans sa 83^e année. PV Vaud.

Chessex Hedwig, veuve de Rodolphe, Neuchâtel; décédée dans sa 93^e année. PV Vaud.

Clément Albert, chef de station, Corsier-sur-Vevey; décédé dans sa 93^e année. PV Vaud.

Clément Gilbert, mécano pensionné, Lausanne; décédé dans sa 93^e année. PV Vaud.

Decaillet Marcel, retraité, Martigny; décédé dans sa 91^e année. PV Valais.

Despont Raphaël, retraité, Lausanne; décédé dans sa 75^e année. VPT TL.

Duroux Maria, veuve de René,

Vernayaz; décédée dans sa 83^e année. PV Valais.

Imobersteg Suzanne, veuve de Louis, Fribourg; décédée dans sa 87^e année. PV Fribourg.

Joss Willy, mécanicien, Delémont; décédé dans sa 93^e année. PV Jura.

Leuba René, ouvrier spécialiste, Fenin; décédé dans sa 84^e année. PV Neuchâtel.

Lutz Yolande, veuve d'Emile, Crissier; décédée dans sa 105^e année. PV Vaud.

Martin Jean-Jacques, ouvrier spécialiste, Préverenges; décédé dans sa 69^e année. PV Vaud.

Sautebin Liliane, veuve de René, Rolle; décédée dans sa 95^e année. PV Vaud.

Sordet Marie, cuisinière retraitée, Bretonnières; décédée dans sa 96^e année. PV Vaud.

Wermuth André, monteur spécialiste, Ecublens VD; décédé dans sa 79^e année. PV Vaud.

Nécrologie



Yvan, il y a maintenant bientôt deux mois que tu es parti, c'était le jour de Noël...

Lors de l'assemblée des délégués AS, l'automne dernier, tu n'avais pas pu venir à cause de problèmes de santé, quelques semaines plus tard nous apprenions par un collègue ce dont tu souffrais, une maladie rare et incurable. Une vague d'incompréhension nous a submergés, pourquoi le sort s'acharne-t-il encore sur toi? Ton état de santé s'est très rapidement dégradé, nous sommes venus te rencontrer une dernière fois. Nous avons rencontré ton épouse Monika qui se tenait à tes côtés, une femme incroyable, si courageuse et si aimante.

Tu as été un membre fidèle du SEV, tu as toujours été disponible pour ta section, pour ta sous-fédération mais aussi pour le SEV. Tant tes qualités humaines que celles de traducteur ont été appréciées. Tu as eu tant de mandats au SEV qu'il m'est difficile de les réunir ici, j'ai dû remonter loin dans les archives pour retracer ton parcours...

Tes activités syndicales ont débuté en 1977, cette année-là tu as été élu par la section SBV Bienne en tant qu'homme de confiance pour le Vallon de St-Imier, en 1980 tu as repris brièvement la fonction de secrétaire jusqu'en 1981, année où tu as été nommé au service des voyages de Neuchâtel et où tu as changé de section pour la SBV Neuchâtel. En cette même année 1980, tu as aussi été élu au comité central SBV. Dès 1985 tu retournes à Bienne, et tu t'engages à nouveau au comité de la SBV Bienne en tant qu'assesseur, tu faisais le lien entre la section et le comité central SBV. En 1989, tu es devenu président de l'assemblée des délégués SBV.

Par la suite, tu t'es mis quelque peu en retrait vu que tu étais devenu chef du service voyageurs à Neuchâtel. Lors de ton changement de carrière, quand tu es devenu traducteur au service des CFF, tu t'es mis à disposition pour assurer des traductions pour le SEV, lors des assemblées de délégués SBV, VPV puis AS ainsi que lors des assemblées des membres de la SBV Arc Jurassien puis AS Ouest.

Je me souviens qu'après une assemblée de délégués, tu m'avais dit, pendant que nous attendions le tramway, que ton rêve de traducteur serait d'œuvrer comme traducteur lors d'un congrès SEV; ce rêve tu l'as réalisé deux ans plus tard lors du congrès 2015.

Yvan, nous n'oublierons jamais ton humour, ta gentillesse et ta disponibilité. Merci pour ce que tu as été.

Nos pensées vont à ton épouse, ton fils, ta belle-fille, ainsi qu'à tous ceux à qui tu manques.

Pour le comité de la section, AS Ouest, René Zürcher

Sous-fédération RPV

La radio LISA, une source d'inquiétude

La commission centrale RPV a rencontré la commission de gestion ainsi qu'Aroldo Cambi, administrateur des finances du SEV, lors de sa séance ordinaire du 27 janvier à Buchs.

Le président central est revenu sur les actualités de la sous-fédération. La radio LISA est source d'inquiétude, puisque les entreprises qui en sont à l'origine sont en faillite. La décision quant à la suite ne sera connue qu'au cours du premier trimestre de cette année. Un

responsable du projet LISA sera l'invité de la journée du personnel de la manœuvre le 8 avril prochain. A la coopérative des maisons de vacances et de ski des cheminots FSG, il y a actuellement une votation générale concernant un changement de statuts. La commission centrale a traité de ce point.

Les mandats pour le Congrès octroyés à la sous-fédération RPV ont été distribués. On cherche actuellement un représentant de CFF Cargo pour la Conférence CCT. Les personnes intéressées sont priées de s'adresser directement à Bru-

no Kirchhofer ou à leur président.

Dès le 1^{er} janvier 2017, l'indemnité pour travail du dimanche passe à 16 francs pour tous. C'est un des résultats des dernières négociations CCT, obtenu par la communauté de négociations.

La commission de gestion a vérifié la caisse tenue par Heinz Schneider, caissier central. Les membres en ont vérifié tous les documents et ont remercié le caissier pour son travail irréprochable. L'inventaire du président central a été également contrôlé et tout était en ordre.

Service de presse RPV

Angle droit

Collision train-voiture: qui gagne?

Un cas de protection juridique traité par le SEV.

Max ne sait pas ce qu'il doit faire. Il y a presque une année, il conduisait son train sur le tronçon habituel. Et soudain c'est l'accident! Au croisement du chemin des Lilas et de la rue de la Poste, sa composition entre en collision avec une voiture. Heureusement, il n'y a que de la tôle froissée. La police vient faire un constat et le dossier suit son cours...

Max se rappelle bien que le conducteur voulait lui mettre la faute, insinuant qu'il avait fait exprès de lui foncer dedans. Et depuis l'interrogatoire par le Ministère public, il n'a plus rien entendu.

Max se renseigne auprès de

son chef. Ce dernier avait également interrogé Max après l'accident et ses conclusions étaient que Max n'avait pas fait d'erreur. Max a donc pu continuer la conduite. Cependant, le chef ne sait pas non plus où en est la procédure aujourd'hui.

Ceci plonge Max dans une grande insécurité. Même si tout cela s'est passé il y a déjà longtemps et qu'il a continué à effectuer son travail depuis sans subir de mesures particulières de la part de son employeur, il n'est pas tranquille. Il appelle donc le service d'assistance judiciaire du SEV et veut savoir ce qu'il en est exactement.

Interrogations diverses

Le team d'assistance judiciaire donne à Max la réponse qui suit: cet accident est traité par le Ministère

public en tant que délit poursuivi d'office. Les délits poursuivis d'office sont des infractions à la loi pour lesquelles la police et le Ministère public enquêtent sans dépôt de plainte préalable. Lors de toute autre infraction, la police ne s'en mêle que si plainte est déposée. Le système juridique suisse prévoit le déroulement suivant en cas de délit poursuivi d'office durant le service: dans une phase d'enquête préliminaire, on examine simplement comment se sont déroulés les faits. Une audition des témoins peut jouer un rôle important (le collaborateur concerné est aussi interrogé). Si le Ministère public considère qu'il n'est a priori pas nécessaire d'entendre les témoins, il peut renoncer à cet interrogatoire. Après recueil des principales preuves, les par-

ties (accusé + employeur, mais pas les autres collaborateurs impliqués dans l'accident) peuvent demander au Tribunal d'avoir accès au dossier. Après cette phase préliminaire, la procédure d'enquête proprement dite débute et tous les résultats obtenus sont rassemblés. Durant cette étape, on définit également quelle est la faute de celui qui a provoqué l'accident.

Suspension ou suite?

A la fin de la procédure d'enquête, on décide s'il faut procéder à une mise en accusation ou si la procédure peut être suspendue. S'il y a mise en accusation, on ouvre la procédure principale. Le Tribunal engage à ce moment-là d'autres recherches pour l'enquête (nouvelles auditions de témoins, expertises, etc.). Ensuite le Tribunal décide si l'accusé doit être condamné et si oui, à quelle peine. Il est possible de faire recours contre cette décision, mais seul le Ministère public ou le condamné peut le faire. Pour les petits délits, tout ceci peut être écourté par le biais d'une procédure d'ordonnance pénale. Mais pour

cela, l'accusé doit reconnaître sa faute et la peine encourue doit être modérée. Les personnes appelées à témoigner ne sont jamais informées (et souvent l'employeur non plus, sauf si une plainte privée a été déposée, ce qui fait de lui une partie) sur le déroulement de la procédure. Si l'employeur, resp. la partie lésée revendique un dédommagement matériel (par exemple pour payer des dommages, un tort moral, etc.) ceci doit faire l'objet d'une procédure civile ultérieure lancée par la partie demandeuse. Max peut ainsi retourner à son travail l'âme en paix. Il sait qu'il n'a pas contrevenu aux prescriptions sur la circulation des trains et qu'il n'a commis aucune erreur.

L'équipe de la protection juridique

USS

Amiante: le succès d'une table ronde

Les négociations menées lors de la table ronde sur l'amiante ont duré deux années.

L'USS y a joué un rôle de premier plan. Des solutions ont été trouvées et les préparatifs sont en cours pour la mise en place d'un fonds destiné à indemniser les victimes de l'amiante. Ci-après, une brève appréciation de tout ce processus.

Les solutions trouvées avec le FIVA (Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante) peuvent être considérées d'un point de vue syndical comme constituant

un bon compromis. Des solutions généreuses ont été trouvées pour toutes les personnes gravement malades à cause de l'amiante (mésothéliome) ainsi que pour les assuré(e)s non couverts par la Loi sur l'assurance-accidents (LAA). Cependant, les prestations du FIVA sont calculées en fonction de la prestation déjà reçue et représentent de ce fait aussi un compromis favorable aux contributeurs (assureurs, employeurs), en particulier parce que, par ce biais, les prestations et le financement pourront être calculés et limités. Les prestations s'orientent sur celles des assuré(e)s selon la LAA qui peuvent également être jugées très bonnes en comparaison internationale. Avec le versement d'un dédommagement

pour les assuré(e)s selon la LAA qui ne touchent pas d'indemnité complète pour atteinte à l'intégrité, on a aussi prévu des prestations de qualité pour les travailleurs et travailleuses. De ce fait, si la souffrance humaine n'est pas neutralisée, les effets financiers de la tragédie de l'amiante s'en trouvent au moins atténués. La nouvelle pratique de la Suva en matière d'indemnité pour atteinte à l'intégrité permettra par ailleurs d'éviter à l'avenir ces cas choquants.

Mais les autres buts atteints dans le domaine de la prévention ainsi que la nouvelle répartition du risque entre les branches de la Suva sont encourageants. La création d'une réassurance interne à la Suva accroîtra la solidarité entre les

branches et allégera la charge de celles qui sont concernées. Dans le domaine de la prévention, la réforme de l'OLED et l'introduction d'une obligation générale d'enquête pour les maîtres d'ouvrage lors de travaux de rénovation et de démolition ont permis d'obtenir que les travailleurs et travailleuses qui pourraient se trouver en contact avec de l'amiante soient efficacement protégés. La recherche de contributeurs et un éventuel financement subsidiaire par la Confédération restent un défi pour l'avenir. La garantie concernant la situation financière du FIVA nécessitera, selon l'évolution à moyen terme, des interventions politiques de la part de l'USS.

USS

IMPRESSUM

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

ISSN 1662-8462

Trirage: 10 404 ex. (total 42 010 ex.), certifié REMP au 24.10.2016

Editeur: SEV, www.sev-online.ch

Rédaction: Vivian Bologna (rédacteur en chef), Peter Anliker, Markus Fischer, Françoise Gehring, Pietro Gianolli, Anita Merz, Patrizia Pellandini, Henriette Schaffter, Karin Taglang.

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.–

Announces: Zürichsee Werbe AG, Seestrasse 86, 8712 Stäfa, tél. 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 9 mars 2017. Le délai rédactionnel pour l'agenda est fixé au 2 mars à 10 h. Pour les annonces, le délai est fixé au 27 février à 10 h.

Discrimination aux CFF: un recours a été déposé au Tribunal fédéral (TF)

Pénalisée d'avoir été enceinte

Une employée CFF avait été déboutée par le Tribunal administratif fédéral en mai 2016, alors qu'elle avait porté plainte pour discrimination salariale de la part de son employeur. Un recours a été déposé au Tribunal fédéral à Lausanne et le verdict devrait bientôt être connu.



Le SEV mène un cas de discrimination salariale envers une femme devant le Tribunal fédéral.

Notre membre, employée aux CFF, a eu deux congés maternité, en 2010 et en 2014, congés qui ont entraîné une incidence négative sur sa rémunération, puisqu'elle n'a pas pu prétendre à une augmentation, l'entreprise ayant estimé que son absence de plus de six mois empêchait une évaluation correcte de ses prestations. L'agente de train considère qu'il s'agit de discrimination. Le SEV, auquel elle a fait appel dès le refus des CFF de lui accorder ce droit, est derrière elle pour demander justice.

Le règlement CFF prévoit en effet qu'une personne absente plus de six mois dans l'année n'a pas droit à une augmentation salariale. Mais en aucun cas, le congé maternité n'est

cité parmi les motifs d'absence.

Le TAF a tranché en mai

En mai 2016, le TAF a nié l'existence d'une quelconque

discrimination en raison du sexe de la part des CFF. Il faut dire que la plaignante a été absente sur plus de six mois, dont quatre mois de congé maternité, certes, mais aussi des semaines d'absence pour des raisons différentes, mais dont certaines sont liées à la maternité. En 2010 par exemple, elle se voit libérée de son obligation de travailler puisqu'elle ne peut plus exercer son métier, étant enceinte de plusieurs mois. Les CFF n'avaient alors pas réussi à lui trouver un autre travail à effectuer.

Recours déposé en septembre

L'arrêt, reçu fin juillet, n'a convaincu ni le syndicat ni la plaignante et un recours a été déposé à fin septembre au Tribunal fédéral (TF) à Lausanne. La décision n'a pas encore été rendue, mais il pourrait y avoir une suite si ce recours était jugé irrecevable ou rejeté. En effet, dans de tels cas, il est possible de saisir les instances internationales lorsque cela s'avère nécessaire.

Discrimination évidente

Le verdict rendu en premier lieu par le TAF considère que l'absence pour raisons de maternité est similaire à celle pour raison de maladie. « Si effectivement le congé maternité est pris en compte dans les six mois d'absence entraînant une non-augmentation salariale, alors il s'agit d'une discrimination envers les femmes », explique Vincent Brodard, membre de l'équipe de protection juridique du SEV, en charge de ce dossier. Pour lui, cette directive des CFF va clairement à l'encontre de l'article de la CCT qui protège la maternité. Tout comme le congé maternité n'empiète pas sur le droit aux vacances, il ne doit pas empiéter sur le droit aux augmentations salariales.

Le TF a maintenant fait appel au Bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes, lui demandant son opinion sur ce cas précis. La décision du TF devrait être connue d'ici quelques semaines voire quelques mois.

Henriette Schaffter

Photomystère: « Qu'est-ce que c'est? De quelle véhicule s'agit-il? »



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.

Solution du concours paru dans *contact.sev* n° 01:

Gare de Linthal (GL) dans le « Zigerschlitz », la vallée du « Schabziger », fromage glaronais aux herbes

Le sort a désigné Hans Triaca, domicilié à Glis et membre de la section VPT Matterhorn-Gotthard.

Il gagne un couteau de poche Outrider aux couleurs 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 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 1^{er} mars 2017.