

## Le SEV s'agrandit

L'association du personnel PUSH rejoint le SEV.

Page 2



## tpg et tl: le SEV ne lâche rien

Aux tl, les premiers obstacles dans la négociation de la CCT tl sont apparus. Aux tpg, le conflit est toujours d'actualité.

Pages 3 et 4



## René Tschanz

Des transports publics à la vie de croque-mort.

Page 5

1<sup>er</sup> Mai 2017

# Dans la rue pour plus de justice

**Plusieurs dizaines de milliers de personnes sont descendues dans la rue le 1<sup>er</sup> Mai pour demander un avenir plus social et plus juste. Le SEV a lui aussi donné de la voix aux quatre coins du pays.**

De Bellinzone à Genève, en passant notamment par Lausanne, Fribourg et Berne, le SEV a su mobiliser ses membres autour du thème de l'Union syndicale suisse: «Pour un avenir plus juste et plus social, pour toutes et tous.» A Fribourg, les sections tpf et ZPV ont réussi leur coup puisqu'elles parviennent depuis plusieurs années à faire venir leurs membres et elles ont accueilli le président TS Claude Meier et son prédécesseur Werner Schwarzer.

A Lausanne, les collègues des tl en ont profité pour faire signer la pétition contre Via Sicura.

Pages 6 et 7



A Fribourg, le 1<sup>er</sup> Mai devient une tradition pour le SEV.

## RailFit 20/30

Aujourd'hui, je t'engage, et demain je te licencie. C'est ce qu'ont vécu trois concierges des CFF au Tessin. Le SEV a vertement critiqué cette façon irresponsable de procéder. Le SEV craint en outre que ce ne soit que le début. En effet, d'autres programmes d'économies et des coupes dans les emplois sont d'ores et déjà prévus dans la Formation et les Ressources humaines.

Pages 3 et 12

## Caisse de pensions CFF

# Deuxième élection gagnante

■ Le SEV a pu maintenir ses quatre sièges à la Caisse de pensions des CFF. La liste des partenaires sociaux a en effet pu décrocher les six mandats dévolus au personnel. Le vice-président du SEV Manuel Avallone, en charge des CFF, se réjouit de cette victoire: « Ces élections étaient d'importantissimes ». Toutes les caisses de pensions ont des difficultés à maintenir le niveau des rentes. Les taux



d'intérêt proches de zéro et la structure d'âge des actifs et actives sont de vrais défis pour la Caisse de pensions CFF. Il est donc d'autant plus important que le personnel soit représenté par des personnes compétentes au Conseil de Fondation. »

Pages 2 et 3

## EN VITESSE

Coopérative des  
maisons de vacances  
et de ski FSG

■ La 54<sup>e</sup> Assemblée des délégué-e-s et la 25<sup>e</sup> AG de la Coopérative des maisons de vacances et de ski des cheminots ont eu lieu le 6 avril 2017. Un accueil particulier a été réservé aux membres d'honneur André Lüthi et Bruno Krattinger, à l'ancien président et organisateur du tournoi de jass de la FSG Jürg Hurni ainsi qu'à Ruedi Hediger, ancien administrateur de la FSG. Franz Rindlisbacher a été élu en tant que membre de l'organe administratif. Il remplace Markus Lehmann en tant que secrétaire et représentant du bailleur. Il y a eu une élection également parmi les délégués des membres: Silvan Jäggi reprend la fonction de Bernhard Zbinden. Son mandat étant arrivé à expiration, Josef Zimmermann a dû quitter la Commission de gestion et Ronald Sidler a été élu pour lui succéder. Les comptes 2016 montrent un bénéfice respectable malgré un léger recul des nuitées. D'autres détails concernant l'assemblée se trouvent dans le procès-verbal qu'il est possible de télécharger sur le site internet de la FSG.

En outre, cela vaut la peine de jeter un œil sur notre site internet [www.fsg-ferien.ch](http://www.fsg-ferien.ch). Il a été remis à neuf et il est maintenant possible de réserver ses vacances en ligne. Mais naturellement, Renate Freiburghaus prend toujours très volontiers les réservations par téléphone au 031 911 46 88. Chaque réservation est la bienvenue!

## Police des transports

■ A Zurich, les terrains à disposition permettent d'en tirer profit financièrement: CFF Immobilier se porte donc à merveille. Conséquence, la Police des transports doit se trouver un autre lieu de service. Elle doit donc quitter la gare centrale pour Zurich-Altstetten, un lieu un chouïa à l'écart du cœur de l'action... afin de permettre une juteuse relocation de ses locaux. **pan-vbo**

## Elections à la Caisse de pension CFF

## «On a mis de gros moyens pour gagner»

**Le SEV a pu conserver ses quatre sièges à la Caisse de pension des CFF après les récentes élections. La liste des partenaires sociaux occupe donc les six mandats du personnel. Responsable des dossiers CFF, Manuel Avallone analyse ces résultats réjouissants pour le SEV.**

■ Manuel Avallone, les partenaires sociaux ont pu conserver leurs sièges au Conseil de fondation. Souligné?

Oui, absolument car ces élections étaient importantissimes! Toutes les caisses de pension connaissent des difficultés actuellement pour maintenir le niveau des retraites. Les taux d'intérêt proches de zéro et la structure d'âge des actifs et actives posent d'énormes défis à la Caisse de pension des CFF. Il est donc im-

portant que le personnel soit représenté au Conseil de fondation par des personnes compétentes et qui se battent pour l'ensemble du personnel. La liste des partenaires sociaux a réussi à convaincre et j'en suis très satisfait. Après la première élection où nous avions perdu deux sièges, ce n'était pas gagné d'avance.

■ Après le recours justifié du SEV après l'utilisation de moyens de propagande illicites par une liste concurrente, nous étions sous pression. La défaite nous était interdite...

Effectivement, si nous n'étions pas parvenus à conserver nos sièges, cela aurait été un immense échec pour nous. Nous aurions alors dû nous poser de sérieuses questions sur notre fonctionnement et celui des sous-fédérations, sur notre capacité à convaincre notre propre base à participer à des élections pourtant cruciales pour ses retraites.

■ Le succès est toutefois au rendez-vous. Es-tu pour autant serein à une année des prochaines négociations CCT CFF/CFF Cargo?

Il serait faux de se pavaner, de crier victoire sur tous les toits et de croire que nous sommes les plus forts et les plus puissants parce que nous avons maintenu nos sièges au Conseil de fondation de la CP CFF. Nous ne devons pas oublier que nous avons perdu le premier scrutin, certes entaché d'irrégularités, aussi parce que nous ne nous étions pas suffisamment mobilisés! Nous n'avons pas commis la même erreur cette fois-ci. Nous avons mis de gros moyens de communication pour inviter nos membres à participer aux élections; nous sommes allés sur le terrain avec les candidat-e-s pour les présenter au personnel, syndiqué ou non. Cela s'est vu sur le taux de participation qui est tout de même supérieur de 5 aux maigres 15 % et des poussières du premier vote. A peine plus de



Manuel Avallone devant les membres du SEV rassemblés devant le siège des CFF. Il y était notamment question des cotisations-risques à la Caisse de pensions. Un thème important, mais peu porteur.

20 %, ce n'est certes pas farouche, mais cela a fait la différence.

■ Du coup, quels enseignements tires-tu en pers-

pective des futures négociations CCT qui débiteront début 2018 ?

Je retiens tout d'abord que le travail de terrain paye encore et toujours, même si parfois

les thèmes sont difficiles, comme ce fut le cas pour la Caisse de pension. Avec la CCT, on touchera à des choses concrètes du quotidien. Nous allons lancer un sondage auprès

## Secteur de l'aviation

## Le SEV s'agrandit avec PUSH

**Au 1<sup>er</sup> juillet 2017, les membres de la fédération du personnel PUSH seront intégrés au SEV. Ce pas permettra à PUSH de se professionnaliser et au SEV de renforcer son taux d'organisation dans le domaine de l'aviation, avec quelque 500 nouveaux membres.**

Le comité SEV avait donné «carte blanche» pour une extension il y a plusieurs mois. Les membres PUSH ont accepté l'intégration par 99 % des voix lors d'une votation générale



Philippe Hadorn, Henri-Pierre Mullner, responsable Suisse romande de PUSH, Thomas Blum, vice-président PUSH, Giorgio Tuti et Aroldo Cambi.

et les membres SEV-GATA ont également donné leur accord lors de leur assemblée générale qui s'est déroulée la semaine dernière. «Grâce à l'intégration au SEV, nos mem-

bres bénéficieront d'une représentation professionnelle de leurs intérêts au sein de la section SEV-GATA et d'une large offre de prestations», déclare Werner Köppel, président de

PUSH, qui organise le personnel de Swissport, Swiss, Priora et ISS. «Le renforcement de la branche de l'aviation permet au SEV d'être maintenant profondément ancré dans tous les domaines du transport collectif; pour rappel, SEV organise le personnel de l'aviation depuis 2001 avec SEV-GATA», déclare Philipp Hadorn, président de la section SEV-GATA et secrétaire syndical.

«Cette intégration dans notre organisation souhaitée par PUSH montre la force de rayonnement du SEV dans tous les domaines des transports, aussi hors des limites de l'USS», salue Giorgio Tuti, président du SEV. **Vivian Bologna**

## RÉSULTATS

## Les six élus

**Franziska Schneider**, SEV, nouvelle, 4200 voix, **Aroldo Cambi**, SEV, sortant, 4173 voix, **Daniel Ruf**, VSLF, sortant, 3954 voix, **Markus Rüeegg**, SEV, sortant, 3820 voix, **René Knubel**, ACTP, nouveau, 3727 voix, **Andreas Menet**, SEV, sortant, 3627 voix.

Le taux de participation s'est monté à 20,36 % (l'automne dernier il était de 15,58%).

## ÉDITO

«Viens aux CFF, tu y trouveras un emploi sûr:» Il n'y a encore pas si longtemps, qu'il faisait bon travailler pour la famille des cheminots! Et quelle fierté! Aujourd'hui, le personnel reste très attaché à son entreprise, parce qu'il aime son travail, mais il doit toujours plus faire face à des méthodes de gestion indignes d'une entreprise progressiste et sociale. A la dernière page du journal, vous découvrirez l'histoire de ces trois employés engagés il y a peu et licenciés sur l'autel des économies dictées par RailFit 20/30, le joli programme amincisseur

«Encore plus pervers: si ces buts sont atteints, les managers obtiennent des primes. Que l'entreprise en souffre ou non, les hauts-cadres gagnent en revanche toujours plus.»

Manuel Avallone, vice-président SEV

des CFF. Le cas tessinois est d'autant plus écœurant que deux des trois personnes touchées n'ont même pas droit à la protection contre le licenciement puisqu'elles n'ont pas quatre ans d'entreprise... Avec RailFit 20/30, les CFF ont toujours dit qu'ils souhaitent se rapprocher des usages du marché, notamment en attaquant cette CCT jugée trop généreuse. Et ils y arrivent plutôt bien. Après avoir commencé par se séparer des temporaires qui s'approchaient dangereusement d'un emploi fixe – après 4 ans de bons et loyaux services –, ils jouent la carte de l'exemplarité en résiliant le contrat de personnes dans la cinquantaine. En pleine actualité les pontes des CFF. Mardi dernier s'est justement tenue la Conférence nationale sur les travailleurs et travailleuses âgé-e-s, soit cette catégorie qui pointe plus longtemps au chômage quand elle ne dépend pas des services sociaux.

RailFit déploie donc tous ses effets. Mais pouvait-il en être autrement? Il y a de quoi interroger sérieusement les objectifs chiffrés que la direction s'est fixés. 1,2 milliard d'économie dès 2020, ça sonne bien et ça donne le ton! Reste que derrière ces milliards, il y a des hommes et des femmes! Dès l'annonce officielle, le SEV a demandé de la clarté sur les secteurs touchés pour avoir une vue d'ensemble. Il n'est pas étonnant que nous ne l'ayons pas reçue puisque même au sein des CFF personne ne sait exactement où disparaîtront les emplois. On appelle ça naviguer à vue. Les effets d'annonce sont donc certes bons pour l'image, mais ils poussent les CFF à couper pour atteindre les objectifs démesurés et inconscients présentés un matin de septembre 2016. Encore plus pervers: si ces buts sont atteints, les managers obtiennent des primes. Que l'entreprise en souffre ou non, les hauts-cadres gagnent en revanche toujours plus.



## CCT TL

## Les premiers obstacles apparaissent dans les négociations

Après des rondes de négociations où la direction a présenté à la délégation du SEV ses visions d'avenir tant sur le nouveau système salarial que sur l'organisation du temps de travail, les questions qui fâchent ont été abordées lors de la dernière séance de négociations.

## Système salarial et...

A commencer par le système salarial, un des points cruciaux vu que fin 2015 la proposition de CCT avait justement été refusée en raison de cette thématique. «Dans le projet présenté par la direction, nous constatons que pour de nombreux métiers, notamment à la maintenance,

les salaires d'entrée de classe et leur plafond sont inférieurs à la situation actuelle. Pour nous, il s'agit d'une question de reconnaissance tant de la formation que de la pénibilité du travail. La direction ne semble pas disposée à revoir les enclassements considérant que ceux-ci ont été évalués de manière adéquate», analyse Christian Fankhauser, secrétaire syndical en charge des tl.

## ... temps de travail

Autre point d'achoppement, le temps de travail. Les propositions de la direction tant pour le personnel en horaire variable qu'en tours de service ne donnent pas satisfaction. «La version actuelle de

l'horaire adapté fait craindre à la délégation syndicale une «adaptabilité» à sens unique, en faveur de l'entreprise. Quant à l'horaire souple, nous redoutons de trop grandes amplitudes et la suppression pure et simple des heures supplémentaires. La direction a été sensible à nos arguments et s'engage à reprendre ces éléments», poursuit Christian Fankhauser. Les négociations se poursuivent le 17 mai lorsque la direction et le SEV se retrouveront pour aborder de manière concrète les éléments financiers du nouveau système salarial. **vbo**

## Recrutement

# Andreas Müller reçoit le Prix 2016

**Qui recrute au moins deux membres SEV par année reçoit non seulement un cadeau en prime mais participe aussi au tirage au sort pour gagner un séjour à l'hôtel d'un week-end. En 2016, ce prix spécial a été décerné à Andreas Müller, chef d'équipe à CFF-Logistique à Berne, qui a recruté quatre membres l'an dernier.**

Derrière les casiers de la consigne de la gare de Berne, une porte coulissante empêche les personnes non-autorisées d'accéder au royaume de la logistique des CFF. Andreas Müller ouvre la porte à Elena Obreschkow qui lui apporte, en tant que responsable du recrutement du SEV, le prix spécial des recruteurs et recruteuses 2016. Il s'agit d'un bon pour un week-end à deux personnes au Grand hôtel Giessbach qui surplombe le lac de Brienz. Andreas Müller l'amène à la rampe qui conduit aux soubassements de la gare où se trouvent plusieurs véhicules de livraison. C'est le cœur du secteur de logistique des CFF à



Responsable du recrutement, Elena Obreschkow remet le prix à Andreas Müller.

Berne: une halle avec des palettes, des rayonnages pour le tri du courrier, et un bureau séparé par une vitre où deux apprenants de Login nous saluent. C'est depuis là qu'Andreas Müller dirige l'équipe du soir (de 19 h à 3 h) qui compte six collaborateurs, ou l'équipe du matin (de 5 h à 12 h) ou celle du milieu (de 12 h à 19 h), avec un peu moins de personnes. Car c'est avant tout la nuit que les logisticiens des CFF chargent et déchargent les envois internes et les bagages de la clientèle des trains ou des

camions. De plus, c'est ici qu'est triée la Company Mail, le courrier interne des CFF. «Il y a quelques années, nous avions encore six rangées de rayonnages ici, aujourd'hui il n'en reste qu'une car toujours plus de courrier est envoyé par voie électronique», explique Andreas Müller.

#### Membre SEV depuis 1980

Notre collègue âgé de 52 ans a commencé ici en 1980 son apprentissage au service d'exploitation des CFF et il a adhéré tout de suite au SEV. «Ceci allait

de soi pour moi car mon père était secrétaire syndical au SSP.» Aujourd'hui, Andreas est secrétaire de la section SEV TS Mittelland. Après son apprentissage dans divers lieux, il a travaillé comme chef de groupe au service des bagages à Berne. Plus tard, il a suivi une formation dans la police des transports mais il y a 15 ans, il est revenu à la logistique. Il aime la gestion du trafic postal, tâche qu'il trouve aussi exigeante qu'intéressante.

Les projets d'économie tels que RailFit 20/30 ne sont pas nou-

veaux pour Andreas Müller: «Dans la logistique, nous avons subi des mesures d'économie environ tous les cinq ans.» Et le dernier démantèlement est en cours de réalisation: au 1<sup>er</sup> mai, le transport de détail interne des CFF est externalisé et dans le secteur CFF CTL (Company-mail, Transport & Logistique) ce sont 16,4 postes supprimés dans toute la Suisse, dont 2,4 à Berne. Cela se passe en grande partie via les départs à la retraite et la suppression de postes temporaires. Avant qu'Elena Obreschkow remette le bon-cadeau à Andreas Müller, elle demande quel est l'argument de recrutement qui fonctionne le mieux dans le domaine de la logistique: «La protection juridique», répond d'emblée notre collègue. A peu près 70 % des 30 personnes employées à la logistique à Berne sont membres du SEV et les autres sont très difficiles à convaincre à cause de leurs convictions personnelles ou d'autres réticences. Il ne reste ainsi à recruter que les apprenants ou les rares nouveaux employés. Le personnel temporaire quant à lui est très difficile à organiser.

Markus Fischer/Murielle Vianin

## PRÉAVIS DE GRÈVE AUX TPG

### Conflit désamorçable?

Le préavis de grève est toujours en vigueur aux tpg. Une solution est-elle possible?

Les partenaires sociaux ont eu une séance avec la direction des tpg concernant le service minimum en cas de grève. L'accord trouvé clarifie la situation: le service minimum est un service sécuritaire, tous les piquets pour les incidents techniques (ligne de contact, voie, électricité) et humains (accidents) sont assurés durant une grève. La direction peut faire appel à des volontaires en cas de grève, mais la liberté de

se rétracter demeure sans limite temporelle. «Nous pensons néanmoins que ce point du protocole d'accord de 2014 ne peut pas être signé sans qu'il y ait satisfaction – du moins partielle – sur d'autres revendications, notamment l'amélioration des conditions de conduite, explique Valérie Solano, secrétaire syndicale en charge des tpg. Cet accord sera donc soumis à la prochaine assemblée du personnel, avec d'autres points. La date de l'assemblée n'a pas encore été fixée.» Lors d'une seconde séance

portant sur le préavis de grève, «nous avons réitéré la nécessité d'un changement visible et effectif pour les collègues de la conduite. Les voltigeurs doivent connaître leurs horaires huit jours à l'avance, contre quatre aujourd'hui; nous ne voulons pas de pièces de travail planifiées de plus de 4 h 30 (au-delà de 5 h + 10 minutes, le conducteur est punissable) et des terminus de cinq minutes (pas deux), mais aussi des roulements plus nombreux.» La direction saura-t-elle saisir la perche?

vbo

## IMPRESSUM

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

ISSN 1662-8462

Tirage: 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, 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.–

Annonces: 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 18 mai 2017. Le délai rédactionnel pour l'agenda est fixé au 11 mai à 10h. Pour les annonces, le délai est fixé au 9 mai à 10h.

René Tschantz quitte la présidence de la section VPT TRN Rail

# De chef de gare à croque-mort

**Après avoir servi une trentaine d'années le chemin de fer et le syndicalisme, René Tschantz, 55 ans, a décidé de changer totalement de profession.**

«Je reconnais que c'est paradoxal et un peu difficile à comprendre, mais je quitte un métier et une entreprise que j'aime beaucoup. J'ai toujours eu du plaisir à travailler comme chef de gare ici aux Ponts-de-Martel et à exercer les responsabilités syndicales que l'on m'a confiées au sein du SEV. Mais voilà, j'avais une opportunité unique, je l'ai choisie. A 55 ans c'est la dernière qui sonne pour changer d'orientation professionnelle...» René Tschantz arbore un large sourire et ne fait pas durer le suspense trop longtemps: «... Je vais travailler dans une entreprise de pompes funèbres.»

## Centralisation de la gestion du trafic

Le René s'amuse de l'étonnement provoqué par l'annonce de son futur métier. Il s'explique. «Mon entreprise transN a décidé de centraliser



René Tschantz quitte les transports publics mais reste au SEV.

la gestion du trafic ferroviaire à Neuchâtel. Du coup, mon poste ici aux Ponts-de-Martel sera remis en question. La pos-

sibilité de travailler au sein d'une entreprise de pompes funèbres bien établie à La Chaux-de-Fonds s'est présen-

tée. Je n'ai pas voulu laisser passer cette occasion. J'ai déjà donné des coups de main à un ami croque-mort. Je ne me

lance donc pas dans un métier qui m'est inconnu.»

## Une forte empathie naturelle

Mais qu'est-ce qui peut bien attirer le chef de gare des Ponts-de-Martel et président de la section VPT TRN Rail à vouloir devenir croque-mort alors que son entreprise, les transN, aurait bien aimé pouvoir encore bénéficier de ses compétences? «Je ne voudrais pas paraître prétentieux, mais je pense que j'ai tout naturellement de l'empathie envers les personnes que je côtoie. Pour la famille et les proches d'une personne décédée, je crois que c'est très important d'avoir affaire, aux premières heures de deuil, à une personne qui possède cette empathie.» Est-ce que René Tschantz a fait ce choix pour des motifs religieux? «Mais pas du tout, je n'ai pas la moindre idée de ce qui peut bien survenir après la mort et je ne suis pas pratiquant. Tout ce que je sais, c'est que pour la famille et les proches qui restent, la séparation d'un être cher est souvent une épreuve difficile à surmonter. Non, mon empathie je l'ai probablement héritée de mes parents qui étaient des gens modestes et bienveillants.»

Alberto Cherubini

## INTERVIEW

### «J'ai horreur de l'injustice!»

René Tschantz préside la section VPT TRN Rail depuis 2006 et il préside au niveau national la branche rail de la sous-fédération VPT depuis 2012.

#### ■ Quel est ton meilleur souvenir de syndicaliste?

La signature de la CCT transN après 13 séances de négociations. Cela a été le couronnement d'un partenariat social que j'estime réussi.

#### ■ Qu'est-ce qu'il y a à l'origine de ton engagement syndical?

J'ai toujours eu horreur de l'injustice. Dans le monde du travail, le syndicalisme est la meilleure arme pour combattre l'injustice. Et à mon avis le syndicat doit mener ce combat avant tout par le dialogue.

#### ■ Tu t'apprêtes à quitter le monde du rail et par conséquent tes responsabilités syndicales. Que retiens-tu de ton enga-

#### gement ?

Je vais en effet quitter mes responsabilités syndicales, mais je tiens à dire que je reste membre à titre individuel du SEV. Le syndicat m'a beaucoup apporté. Il a été formateur. J'ai appris à mener des assemblées, à gérer des conflits. J'ai surtout appris que c'est grâce à l'action collective que propose le syndicalisme que nous réussissons à faire avancer les choses.

AC

## BIO

René Tschantz est né le 15 janvier 1962 à La Chaux-de-Fonds. Après sa scolarité il travaille quelques années dans le commerce de détail. Puis il apprend et exerce la profession de douanier. En 1988 il se marie et entre dans l'univers des transports publics. Il a commencé comme conducteur de train et remplaçant de bureau sur la ligne Le Locle – Les Brenets. En 1992 il est nommé chef de la gare des Ponts-de-Martel. «A l'époque les lignes Le Locle – Les Brenets et La Chaux-de-Fonds – Les Ponts-de-Martel faisaient partie de la compagnie des Chemins de fer des Montagnes neuchâte-

loises (CMN) qui a par la suite fusionné en 1999 avec les Transports Régionaux Neuchâtelois (TRN). Et c'est le 1<sup>er</sup> janvier 2012 que les TRN ont à leur tour fusionné avec les Transports publics du Littoral neuchâtelois pour donner naissance à la compagnie cantonale transN. » Voilà pour l'histoire. Le couple Tschantz a une fille qui est officier d'état civil. «Ma fille m'a déjà averti que pour rien au monde elle ne viendra m'aider à faire le croque-mort...» lance René sans se départir de son sourire.

AC

1<sup>er</sup> Mai 2017

« L'augmentation du trafic constatée avec l'ouverture d'Alp Transit devrait se traduire par une hausse des postes de travail en faveur d'un service public sûr et à visage humain. Hélas, ce n'est pas toujours le cas, bien au contraire. »

Angelo Stroppini, secrétaire syndical SEV



# Plus de justice sociale et d'emplois

Des dizaines de milliers de personnes sont descendues lundi dans la rue en Suisse pour le 1<sup>er</sup> Mai, sous le slogan « Un avenir pour toutes et tous, plus social et plus juste ». Politiciens et syndicalistes sont montés à la tribune dans plus de 50 localités. Le SEV a défendu les transports publics. En Suisse romande, le projet « Prévoyance vieillesse 2020 » était au cœur des critiques, notamment à Lausanne et Genève.



Fribourg, les sections tpf ont organisé la raclette de la solidarité. A Lausanne, les collègues des tl ont défilé après avoir fait signer la pétition de la VPT « Via Sicura – Non à double peine ». Président de l'USV et militant SEV, Jean-Claude Cochard s'est exprimé devant le Palais de justice de Montbenon pour dénoncer les injustices dont sont victimes de nombreuses travailleuses et de nombreux travailleurs, tout un symbole!

Alberto Cherubini



A Bellinzona, RailFit a été la cible des critiques. Ci-dessous, à Genève, c'est « Prévoyance vieillesse 2020 » qui était au centre des contestations.



Solidarité

# Quand les chausseurs puent l'exploitation

**Les chaussures sont considérées depuis longtemps comme un accessoire de mode – et de plus en plus, comme un produit jetable. On les achète à prix cassé dans les grandes surfaces et on ne les fait pratiquement plus réparer. Public Eye appelle à manifester le 6 mai pour des chaussures éthiques.**

En 2015, plus de 23 milliards de paires de chaussures ont été confectionnées à travers le monde, soit plus de trois paires par personne. En Suisse, nous achetons en moyenne plus de six paires par an. Et nous ne les faisons presque jamais réparer. Le modèle de la «mode éphémère» s'étend désormais aussi à l'industrie de la chaussure: on préfère jeter une paire usagée et en racheter une nouvelle, souvent à prix cassé. Ces habitudes de consommation ont de lourdes conséquences sociales et écologiques.

## Des salaires de misère

Dans l'industrie de la chaussure, les salaires de misère sont une réalité partout dans le monde. Pour les grandes marques, peu importe où sont fabriquées leurs chaussures, tant que les délais de livraison sont courts et les coûts de production faibles. Elles n'hésitent pas à faire appel à de nombreux sous-traitants qui échappent à tout contrôle. Plus on descend dans la chaîne d'approvisionnement, plus les salaires sont bas et plus les conditions de travail sont mauvaises. Dans presque tous les pays de production, l'industrie de la chaussure est l'un des secteurs où le salaire minimum est le plus bas. Les salaires effectivement versés sont souvent encore plus misérables. Le revenu des ouvriers et ouvrières reste très éloigné du niveau d'un salaire vital, permettant de couvrir les besoins de base et de vivre dans la dignité.

## Les risques sanitaires

Dans les usines où sont produits le cuir et les chaussures, le personnel est quotidienne-

ment exposé à des produits chimiques dangereux. Les colles et les produits de nettoyage peuvent provoquer des intoxications, des troubles respiratoires et de l'asthme. Les lourdes charges, les tâches répétitives et le maniement de grosses machines augmentent les risques d'accident. Pourtant, les ouvriers et ouvrières sont peu ou pas du tout formés sur les dangers que comporte leur travail. Les équipements de protection sont rarement mis à disposition. De nombreuses travailleuses expliquent aussi qu'en portant un masque ou des gants, elles ne seraient pas en mesure de faire leur travail assez rapidement pour atteindre les objectifs de production de la journée.

En matière de transparence, le secteur de la chaussure n'en est qu'à ses premiers pas. Les chaînes d'approvisionnement sont complexes, opaques et instables, de nombreuses étapes sont assurées par des sous-traitants et les données officielles sur le secteur sont très lacunaires. Trop souvent, les marques ne savent pas



elles-mêmes où, ni comment, les différentes parties de leurs chaussures sont produites et cousues. Afin que la situation puisse s'améliorer, il faut rétablir un lien entre les conditions

de production et les marques. Pour faire valoir leurs droits, les ouvriers et ouvrières doivent savoir pour quelles marques leur usine travaille. Les consommateurs et consommatrices

ont également le droit de savoir où et dans quelles conditions leurs chaussures ont été fabriquées, pour être en mesure de choisir en connaissance de cause.

## Sur les traces de nos chaussures

Où sont fabriquées nos chaussures? Par qui et dans quelles conditions? Pour le savoir, nous sommes partis à la ren-

contre des vraies victimes de la mode, celles qui travaillent pour des salaires de misère, au péril de leur santé. Public Eye est allé à la rencontre des victimes de ce système lucratif, mais injuste. En Albanie, une ouvrière touche 150 francs par mois pour fabriquer des chaussures, soit moins d'un quart de la somme nécessaire pour subvenir à ses besoins de base et vivre dans la dignité. Les mauvaises conditions de travail sont également dénoncées dans la vidéo «Working for Geox in the 21st century – The case of Serbia», publiée par la

section italienne de la campagne «Clean Clothes». Intimidations, humiliations, heures supplémentaires excessives et violations du droit du travail marquent le quotidien du personnel de l'usine serbe de la célèbre marque Geox. Avec le «Shoe Creator», qui propose aux internautes de créer les chaussures de leurs rêves à partir de quatre modèles et de nombreux accessoires, Public Eye entend dénoncer une industrie à côté de ses pompes et sensibiliser les jeunes. Au terme de ce concours, le design gagnant sera

produit sur mesure pour son créateur ou sa créatrice. A son échelle, chacune et chacun peut agir au quotidien, en prenant soin de ses chaussures, en les faisant réparer et en posant des questions sur leur véritable origine afin que les fabricants comprennent enfin que l'équité est un critère important à ne plus négliger.

Communiqué Public Eye

<https://www.publiceye.ch/fr/>

## MANIFESTATION À BERNE

### «Nous voulons des chaussures éthiques»

Ce samedi 6 mai, rendez-vous à Berne pour une action de sensibilisation. L'idée: former une file d'attente pour recevoir enfin des chaussures éthiques. Nous souhaitons ainsi attirer l'attention du public sur les conditions de travail dans l'industrie de la chaussure: la file d'attente ne

peut mener nulle part, puisque la plupart des marques de chaussures se préoccupent trop peu de la justice et de l'équité dans leur production. Pour que l'action soit percutante, nous devons être nombreux et nombreuses! Programme: •Rendez-vous à 13h30 sur la

Kornhausplatz, à 10 minutes à pied de la gare de Berne. •De 14h à 15h environ: action «Pour des chaussures éthiques»: la file d'attente infinie». •Vers 15h, apéritif convivial pour les participant-e-s.

## INFO

# Conférence nationale sur les travailleurs âgés: la déception de l'USS

La troisième Conférence nationale sur les travailleurs âgés a donné des résultats insuffisants. Les évaluations sur l'urgence du problème ne concordent pas, alors que le chômage de la catégorie d'âge des 55 ans et plus a fortement augmenté ces dernières années. Et que, pour les personnes concernées, ce soit particulièrement grave, car elles ont besoin de nettement plus de temps pour retrouver un emploi. Le chômage de longue durée est en effet plus important dans cette catégorie d'âge. Et enfin,

le taux de dépendance à l'aide sociale des 50-64 ans a augmenté d'environ 50 % ces dernières années.

Au regard de la situation, l'Union syndicale suisse (USS) estime qu'un simple appel à la raison ne suffit pas. Il faut des améliorations concrètes de la situation des travailleurs âgés. Et cela aussi dans l'intérêt des collectivités publiques. L'USS fait les propositions suivantes:

- Les travailleurs de longue date de plus de 50 ans doivent être particulièrement protégés contre le licenciement, comme le prévoient

déjà une partie des CCT. Cette protection contre le licenciement incite aussi les employeurs à mieux s'occuper du personnel âgé (formation, formation continue, protection de la santé). Et contrairement à ce qu'on entend souvent, une protection supplémentaire n'est pas un obstacle pour la réinsertion dans le marché du travail, du fait que celle-ci est liée à l'ancienneté dans l'entreprise.

- Les chômeurs âgés doivent avoir de meilleures possibilités de retrouver un emploi. L'obligation d'annon-

cer les postes vacants décidée par le Parlement doit maintenant être appliquée de manière conséquente pour que les personnes âgées en recherche d'emploi actuellement défavorisées aient une chance.

- Les travailleurs (et les chômeurs) doivent avoir droit à un bilan de compétences (à partir de 45 ans, p. ex.). Ils doivent pouvoir compter sur davantage de soutien pour la formation et la formation continue, à commencer par les branches conventionnées. La Confédération et les cantons

doivent faciliter l'accès aux formations certifiantes, comme les CFC.

- Les travailleurs âgés nécessitent une meilleure couverture sociale en cas de chômage. La réforme de la prévoyance vieillesse 2020 apporte à cet égard une amélioration: les chômeurs resteront désormais assurés dans leur caisse de pension à partir de 58 ans et conservent leur droit à obtenir une rente. Ils ne peuvent plus être obligés, s'ils arrivent en fin de droit, d'entamer leur avoir de vieillesse du 2<sup>e</sup> pilier. Cette

amélioration est naturellement soumise à l'acceptation de la réforme dans les urnes. La Confédération doit en outre introduire une rente-pont pour les personnes en fin de droit (à l'instar du canton de Vaud).

- Prévoir des retraites anticipées dans les solutions de branche.
- Introduire une meilleure protection contre les discriminations, sous la forme d'une interdiction de discriminer, comme l'OCDE l'a conseillé.

USS

## Votation du 21 mai

# Oui à la stratégie énergétique

L'USS et Travail.Suisse approuvent l'objet fédéral soumis à votation. Ils saluent la stratégie énergétique 2050 car elle permettra de développer en Suisse des innovations et des investissements et ainsi la création d'emplois. Les coûts de cette perspective économique positive sont supportables car ils n'entraînent qu'un modeste relèvement du supplément réséau.

La stratégie énergétique 2050 promeut un approvisionnement énergétique indigène et renouvelable. Elle n'est pas seulement bonne pour le climat

(réduction des émissions de gaz à effet de serre) et la santé (moins de pollution), mais aussi pour la place de travail suisse. La diminution de plus en plus marquée des énergies fossiles importées permettra d'économiser des milliards, et donc de réorienter les investissements vers l'efficacité énergétique, la réduction de la consommation d'énergie et les énergies renouvelables. Cela profitera au marché du travail car ces investissements auront lieu en Suisse. Ils permettront de conserver et de créer de dizaines de milliers d'emplois

dans notre pays. Ces emplois profiteront à toutes les régions du pays car l'installation et la maintenance des énergies renouvelables et l'assainissement énergétique des bâtiments ont lieu partout. De plus, il s'agit d'emplois de différents niveaux de qualification (métiers du bâtiment comme polybâtitseur/euse, couvreur/euse, storiste; responsable de projet, ingénieur/e, architecte, conseiller/ère en énergie, informaticien/ne etc.), ce qui optimisera le fonctionnement du marché du travail. Comme ces investissements se

feront sur plusieurs décennies, la durabilité de ces emplois sera élevée. La stratégie énergétique 2050, en favorisant l'innovation en Suisse, renforce aussi la compétitivité des entreprises suisses. En cas de rejet de l'objet, il y aura moins d'investissements dans l'efficacité énergétique et le développement des énergies renouvelables en raison de l'incertitude qui gagnera la politique énergétique. Cela aura clairement des répercussions négatives pour la place de travail suisse.

USS

## ■ Sous-fédération PV: Comité central du 4 avril 2017

## La première séance de Roland Schwager

Roland Schwager dirige sa première séance du Comité central SEV-PV avec maestia à Brügg, près de Bienne.

Le caissier central Egon Minikus a présenté les comptes annuels qui bouclent avec un déficit de 23 000 fr. La situation financière étant (encore) bonne, ce déficit peut être absorbé et les comptes annuels ont été acceptés. Toutefois le nombre de membres diminue inexorablement et les charges restent constantes, ce déficit a donc un caractère structurel. Sur demande de quelques participants, Egon Minikus présentera à l'assemblée des délégués un plan financier à moyen terme.

Lors de la discussion du budget, un crédit à la libre disposition de la Commission centrale et un crédit pour les actions syndicales de la PV ont déclenché de longues discussions. Les deux crédits ont finalement été acceptés et le budget 2018 a été adopté à l'intention de l'AD.

Jean-Pierre Egger, PV Neuchâtel, a été nommé comme membre suppléant à la CG-PV. Brigitte Geser doit être remplacée à la CG-SEV. René Läubli a été nommé candidat au poste de membre remplaçant.

Côté recrutement, il ne faut pas gagner de nouveaux membres chez la PV. Pour nous il s'agit d'éviter que le passage à la re-

traite soit source de démissions. Ce sont les décès qui font varier nos effectifs à la baisse. La PV a perdu un tiers de ses membres au cours des dix dernières années. La brochure PV a été actualisée et peut être commandée au SEV à Berne.

Le PC a informé sur l'imposition de l'AG-FVP, sur la Caisse de pensions CFF, le trafic grandes lignes et les bus low cost, l'assurance accidents de l'agenda, la communication et la suppression douloureuse du Rail Check. SEV et PV sont consternés par l'attitude de notre ancien employeur. Nous nous rappellerons de la déclaration de Markus Jordi: «La suppression du Rail

Check est un moindre mal.» Prévoyance vieillesse 2020 doit à tout prix passer le 24 septembre 2017. Pour gagner, il faudra se battre! Il ne faut manquer aucune occasion de parler positivement de la réforme.

Andrea-Ursula Leuzinger a évoqué les activités de la Commission des femmes. Josef Bühler a informé sur les travaux de la FARES et du CSA. Une nouvelle coprésidence doit être élue à la tête de la FARES. Bea Heim et Jacques Morel se sont annoncés (et ont été élus depuis lors). Les thèmes centraux du CSA ont été la révision des Prestations complémentaires – le Parlement ne les a pas encore traitées – et la

réforme de la Prévoyance vieillesse 2020.

Ruedi Flückiger et Heinz Lüthi méritent un merci spécial pour la parfaite organisation de la journée. Le président de section de la PV Biel/Bienne a dû malheureusement s'excuser pour raisons de santé. Nous te souhaitons une prompte guérison, Ruedi. Marc Meichtry, président de commune, nous a invités à un apéritif qu'il a animé par une allocution pleine d'émotions. Merci à lui et à sa commune. Plus d'informations et des photos sur la page internet de la PV.

Otto Huser, secrétaire central  
PV-SEV, trad. Serge Anet

## ■ Sous-fédération RPV

## Journée de la manœuvre 2017

Nous avons pu accueillir 51 collègues et 5 invités à la Journée de la manœuvre. En 2016, trois de nos collègues sont malheureusement décédés: Martin Ziehler RPV Zurich, Mirco Cereggetti RPV Ticino et Roland Higy RPV Basel. Nous prenons congé d'eux en nous recueillant un instant.

Les orateurs Thomas Dreier (chef de projet LISA) et Pascal Schöni (projet LISA) ont expliqué aux personnes présentes le fonctionnement de la radio LISA. Le système a été testé sur le terrain et l'intégration dans les systèmes périphériques est terminée. On n'a pas stoppé LISA mais on a ralenti la migration afin de pouvoir gérer toute la chaîne de livraison. En ce qui concerne le hardware, l'intégrateur est chargé de corriger les fautes qui ont pu surgir. La révision du boîtier a ainsi pu commencer (perméabilité).

Depuis l'annonce du traitement des erreurs le 7.2.2017, nous n'avons plus rien entendu concernant de potentielles erreurs de fonctionnement.

Les questions qui ont été posées ont reçu des réponses claires et précises. Les doutes et l'insécurité des participants au sujet de l'appareil ont ainsi pu être aplanis. Sur la base des interventions, on peut déduire

que les gens n'ont pas reçu suffisamment d'informations. La direction du projet a admis que c'était sa faute car elle a trop peu informé sur l'avancée du projet. Elle compte s'améliorer à l'avenir. Il n'y a pas de problèmes techniques mais par contre il y a des lacunes dans les explications sur le fonctionnement.

Dans l'ensemble, LISA est une bonne chose. Le tout est de proposer une bonne formation et de l'utiliser correctement. En fait, LISA n'est rien d'autre qu'un natel de grand format. Ce n'est plus un émetteur radio.

Le président central RPV Hanspeter Eggenberger lance un appel car il est important de participer à l'élection des membres du Conseil de fondation de la CP CFF et de voter pour l'entier de la liste des partenaires sociaux afin d'éviter une division des représentants des travailleurs dans le Conseil de fondation de la CP CFF (voir en pages 2 et 3 les résultats).

La proposition présentée par la RPV sur la «journée de préparation à l'examen périodique» chez CFF Cargo doit faire l'objet d'une décision définitive jusqu'à la mi-mai.

A P-OP ZBS, les profils professionnels sont révisés.

Ralph Kessler (président de la

CoPe Voyageurs) explique dans quels projets la CoPe est engagée. Les thèmes importants sont entre autres: la prévention contre les addictions, l'accompagnement du projet RailFit 20/30; on ne sait pas encore quelles en seront les répercussions sur les postes de la vente et des guichets. Il y a des modifications dans l'assortiment des habits de travail dans plusieurs domaines afin qu'ils soient adaptés aux nouvelles tâches.

Alex Brunner informe que le projet «nouveaux boyaux de frein» a été stoppé. Dans la pratique, les boyaux de frein sont assez compliqués d'utilisation et ne sont pas de bonne qualité. Le groupe de travail sur la protection de la santé est déjà intervenu. A cause des économies sur les coûts, les CFF ont supprimé la formation continue sur deux jours du personnel de la manœuvre. Le groupe CFF a octroyé pour les journées de team un montant supplémentaire de CHF 50.– par collaboratrice et collaborateur.

La prochaine Journée de la manœuvre en 2018 aura lieu le 14 avril à l'hôtel Arte à Olten. *Service de presse RPV, Bruno Kirchofer*

## Gros plan sur les hypothèques des assureurs

*Nous souhaitons profiter des taux bas pour acheter une maison. Nous avons vu que les hypothèques des assureurs étaient très intéressantes. Comment est-ce possible?*

Bien souvent, les compagnies d'assurances proposent effectivement de meilleures conditions que les banques, car elles font en sorte de financer les hypothèques avec des primes présentant les mêmes dates d'échéance. Le risque de variation des taux d'intérêt est dès lors pratiquement nul, ce qui réduit considérablement les frais de couverture. Et les assureurs eux-mêmes y trouvent leur compte. Ils doivent en effet placer sur le long terme et de manière sûre les primes de leurs clients afin de dégager les rendements nécessaires, par exemple, au versement de la rémunération garantie. A une époque où les emprunts de la Confédération ou les placements similaires affichent des rendements nuls, voire négatifs, les hypothèques fournissent pour un niveau de risque comparable des revenus stables sur la durée.

Il n'est pas nécessaire d'être client d'une compagnie d'assurances pour conclure une hypothèque chez elle. Le mode de calcul de la capacité finan-

cière est identique à celui appliqué par les banques: la charge induite par les mensualités, en tenant compte d'un taux hypothécaire de 5%, d'un amortissement de 1% et de frais d'entretien et de frais annexes de 1% par an, ne doit pas dépasser un tiers des revenus bruts. Dans le cas d'un logement à usage personnel, l'acquéreur doit apporter au minimum 20% de fonds propres, dont la moitié au moins issue de son épargne. Une hypothèque d'assurance permet également d'effectuer un amortissement indirect, notamment par le biais d'une assurance-vie. L'hypothèque de premier rang permet d'aller jusqu'à une limite d'endettement de 65%. Au-delà, le solde après déduction de l'apport de fonds propres est financé via une hypothèque de second rang. Toutefois, la gamme des hypothèques proposée par les assurances est en règle générale limitée. Ainsi, Helvetia propose des hypothèques à taux variable et des hypothèques à taux fixe d'une durée de 2 à 20 ans, mais pas d'hypothèques basées sur le Libor par exemple ou des crédits à la construction.

[www.helvetia.ch/hypotheses](http://www.helvetia.ch/hypotheses)

## Angle droit

## Licenciement abusif: l'avocat-conseil du SEV gagne à deux reprises

**Lorsqu'une faute est mise unilatéralement sur quelqu'un, les choses peuvent s'envenimer considérablement, surtout si les personnes impliquées travaillent ensemble. Mais parfois, les événements ne se terminent pas comme on aurait pu s'y attendre.**

La résiliation de ses rapports de service a été une rude épreuve pour notre collègue. Mais c'est surtout lorsqu'il a dû passer à la caisse qu'il s'est révolté.

Lorsque sa relation de couple a volé en éclats, notre collègue X et son (ex-)jamie Y travaillaient dans la même entreprise. Ils ont continué à

exercer leurs fonctions et bien sûr, il leur arrivait parfois de se rencontrer sur le lieu de travail. Leurs dissensions privées n'ont pas tardé à déborder sur leur activité professionnelle. Y accusait X de la harceler sexuellement, de l'insulter et de la rabaisser devant les collègues. X pour sa part réfutait ces reproches avec véhémence et disait qu'il avait été pris pour cible par Y.

Les deux représentantes du service du personnel de l'entreprise ont tout de suite pris parti de manière inconditionnelle pour Y, la femme. Bien que n'acceptant pas les reproches qu'on lui adressait, X a reçu un avertissement écrit. Mais au lieu de s'améliorer, la situation s'est ensuite encore détériorée. X a reçu son congé et a été libéré

de ses fonctions. Il s'est adressé au SEV pour demander une assistance judiciaire. L'avocat-conseil que nous avons mandaté a exigé une motivation écrite du licenciement. Les motifs étant insatisfaisants, l'avocat a déposé une plainte auprès du Tribunal des prud'hommes pour licenciement abusif.

**L'avocat gagne à deux reprises**

Lors d'une première négociation, une compensation a pu être obtenue: il n'a pas été possible de récupérer toute la somme qui représentait environ trois mois de salaire, mais l'entreprise s'est montrée prête à verser une indemnisation correspondant à un mois de salaire en plus du salaire versé pendant le délai de résiliation. Il y avait cependant encore un litige au sujet

de l'indemnisation des vacances pour lequel l'avocat a dû retourner devant le tribunal, où il a de nouveau gagné! Malheureusement, notre collègue X n'était pas encore au bout de ses peines: la caisse de chômage a estimé que X se retrouvait sans emploi par sa propre faute et l'a pénalisé de 39 jours d'indemnités de chômage. L'avocat a dû être appelé une troisième fois à la rescousse.

Notre homme de loi a fait recours contre la décision de la caisse de chômage en apportant la preuve des diverses fautes commises, dont voici la principale: la caisse de chômage s'est basée sur des accusations dépassées depuis longtemps de l'ancien employeur de X. «Dans le cas qui nous occupe, la suspension de 39 jours d'indemnités

n'est fondée sur aucune base légale», affirme en conclusion l'avocat-conseil. Le service juridique de la caisse de chômage l'a finalement lui-même reconnu, annonçant enfin une bonne nouvelle: «Le recours est accepté.»

Bien sûr, tout ceci n'annule pas le licenciement. Mais au moins, les répercussions dans la situation de chômage de notre collègue X ont été quelque peu adoucies et ce dernier a pu se consacrer à la recherche d'un nouvel emploi. Dans le cadre de l'enquête de satisfaction, il a répondu au SEV qu'il avait été représenté par un «très bon avocat», une «personne fantastique» qui avait procédé de manière «extrêmement professionnelle et empathique».

*L'équipe de la protection juridique*

## Jeunesse

**Dimanche 4 juin** ■ **Trains miniatures pour toutes les générations**

dès 10h

Club de modélisme ferroviaire  
Blatten

C'est le petit train le plus haut d'Europe à une altitude de 878 mètres! Il se situe au nord d'Einsiedeln, au lieu-dit «Blatten» et il est exploité par le club de modélisme ferroviaire. Sur un parcours en plein air circulent des compositions sur des voies de 5 pouces (127 mm) et de 7¼ pouces (184 mm) de large tractées par des locomotives électriques à carburant ou même à vapeur. C'est une activité un peu spéciale qui se déroulera dans la convivialité et se terminera par une grillade.

## Pensionnés

**Jeu 8 juin** ■ **PV Jura**

Rendez-vous à 8h30

Delémont

Marche dans la région bâloise. Inscriptions jusqu'au lundi 4 juin à Lucien (tél. 032 422 57 73) ou Emile (tél. 032 422 87 89).

Départ à 8h43. Balade dans un beau vignoble, apéro et marche pour Binningen environ 1 h30. Repas au «Centre équestre»; retour via Bâle. AG ou demander au guichet un demi Laufon AR et une carte C.J TNW (Bâle). Les non-marcheurs sont cordialement invités. Sepp organise un transport jusqu'au restaurant. **Lulu et Sepp**

## Décès

**Byrde Josephine**, veuve de Robert, Prilly; décédée dans sa 88<sup>e</sup> année. PV Vaud.

**Fivaz Annette**, veuve de Raymond, Yverdon-les-Bains; décédée dans sa 106<sup>e</sup> année. PV Vaud.

**Gilliéron Eric**, chef circulation des trains, Ecublens VD; décédé dans sa 69<sup>e</sup> année. PV Vaud.

**Huber Anna**, veuve de Josef, Glis; décédée dans sa

86<sup>e</sup> année. PV Valais.

**Kessler Marie**, veuve d'Arnold, Guin; décédée dans sa 100<sup>e</sup> année. PV Fribourg.

**Perreten Josette**, veuve d'André, Payerne; décédée dans sa 87<sup>e</sup> année. PV Vaud.

**Sansonens Paul**, fonct. d'administration, Genève; décédé dans sa 91<sup>e</sup> année. PV Genève.

**Saussaz Eric**, agent du mouvement, Aigle; décédée dans sa 81<sup>e</sup> année. PV Vaud.

**Stucki Suzanne**, veuve d'Otto, Biel/Bienne; décédée dans sa 84<sup>e</sup> année. PV Biel-Bienne.

**Vuichoud Jules**, mécanicien, Châtelaine; décédé dans sa 90<sup>e</sup> année. PV Genève.

Abonne-toi dès maintenant à la newsletter de contact.sev: [sev-online.ch/fr/newsletter](http://sev-online.ch/fr/newsletter)



Journée de formation des femmes SEV 2017  
24 novembre 2017; 9.30-16.30 heures; hôtel Bern, Berne

« Comment gérer la violence – ou le quotidien sans violence »

**Exposé d'ouverture**

« Violence envers les femmes en Suisse – une vision d'ensemble » avec Luzia Siegrist, Département de violence domestique, Bureau fédéral de l'égalité.

Plus d'information sur [sev-online.ch/formation](http://sev-online.ch/formation) (→ QR code).

Seules les inscriptions reçues par le biais de notre site internet seront prises en compte: [sev-online.ch/formation](http://sev-online.ch/formation) (→ QR code).

Les questions peuvent être adressées à [frauen@sev-online.ch](mailto:frauen@sev-online.ch).



**SEV** Frauen  
Femmes  
Donne

Bei uns spielt die Solidarität  
On y joue la carte de la solidarité  
Solidarietà: la nostra carta vincente

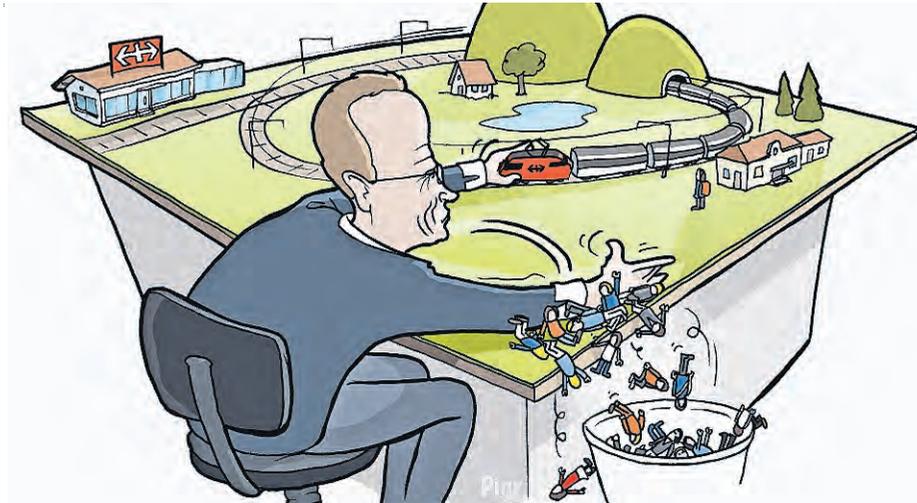


Le SEV critique vertement une série de licenciements aux CFF

# Je t'engage et je te licencie

**Il y a un peu plus d'une année, les CFF ont inauguré le nouveau Centre d'entretien de Biasca. Un concierge avait été engagé. Il vient toutefois de recevoir son congé pour le 1<sup>er</sup> novembre. En 2014 fut inauguré le Centre d'exploitation de Pollegio. Son concierge perdra lui aussi son emploi le 1<sup>er</sup> novembre. Leur homologue de «Pedemonte 7» à Bellinzona connaîtra le même sort. Le centre a été inauguré en 2010.**

Trois nouveaux centres aux CFF au Tessin, trois engagements de collaborateurs dans la cinquantaine et voilà qu'arrive la baffe de la perte d'emploi. Tout ceci sur l'autel de RailFit 20/30 qui prévoit, rappelons-le, des économies de 1,2 milliard de francs d'ici 2020 et la disparition de 1400 places de travail. Les CFF ne manquent pourtant



Des employé-e-s jetables, sans scrupules.

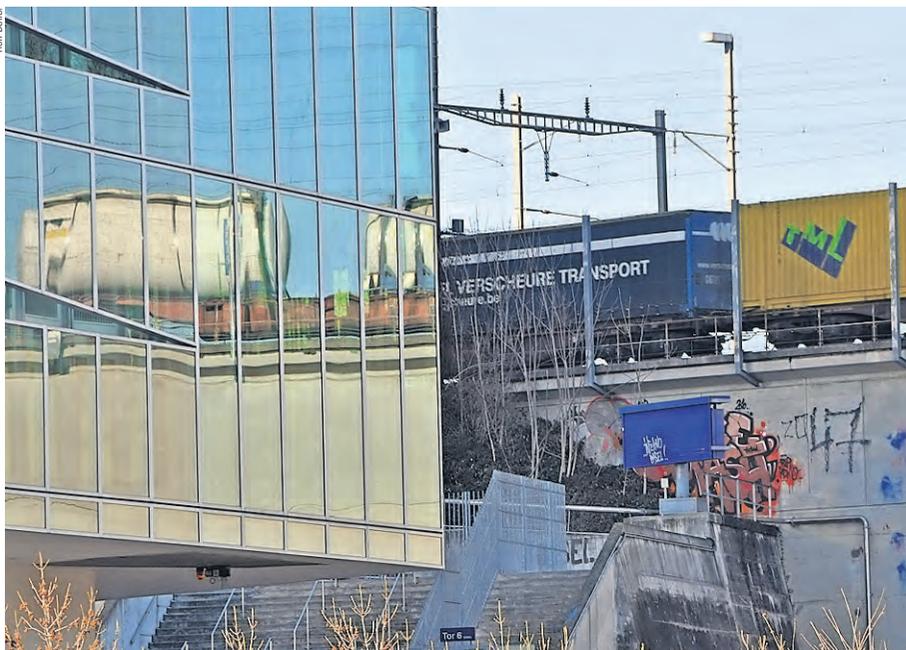
pas une occasion de se mettre en vitrine au Tessin à chaque inauguration, quelle qu'elle soit. Au même moment, outre les jolis cordons, ils coupent aussi les postes de travail. Et pour éviter de gros scandales, ils ciblent leurs coupes dans de petits groupes professionnels. Leurs coups frappent pourtant très fort des employés et leur famille. Deux des trois personnes concernées ne pourront pas bénéficier des possibilités de remplacements

internes aux CFF car elles ont moins de quatre ans de service et ne bénéficient pas de la protection contre le licenciement. Engagés il y a peu et déjà à la porte. Bien sûr, rien n'empêche les CFF d'optimiser leurs structures et leur organisation. L'entreprise appartient toutefois encore et toujours à la Confédération et on pourrait s'attendre des managers qui président à sa destinée un tant soit peu de compétences. On ne

peut et on ne doit pas réorganiser juste pour le principe. Il n'est pas possible d'engager quelqu'un fin 2015 et lui signaler la porte de sortie en novembre 2017. On ne peut offrir le changement comme seule perspective. Tout ceci déstabilise le personnel alors qu'il aurait surtout besoin de dirigeants compétents et de stabilité en cette période où le trafic augmente. Le SEV craint que ce ne soit que le début. Des programmes

d'économies et des coupes sont déjà prévues dans la Formation et les Ressources humaines. Des emplois par-ci, par-là, qui disparaissent au gré des rationalisations et du tourbillon de la centralisation décidé outre-Gothard. Et pour couronner le tout, on constate une surcharge de travail dans divers secteurs des CFF. Le service public a et doit continuer à avoir de la valeur. La déshumanisation des transports publics ne peut être la solution à la maîtrise des coûts. Et pour un canton touristique comme le Tessin, la diminution du personnel sur le terrain, la généralisation des distributeurs de billets et la suppression du personnel des trains sur la ligne de faite du Gothard occasionnent de gros dégâts. Le SEV défendra les employé-e-s de manière individuelle et collective. Et continuera à dénoncer publiquement les stratégies d'entreprise soutenues et appliquées par des managers sans scrupules. C'est indigne d'une entreprise publique. **Angelo Stroppini/vbo**

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



Le concours de **contact.sev**

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

Le ou la gagnant-e sera tiré-e au sort parmi les réponses correctes et gagnera un couteau «**Outri-der**» SEV.

Solution du concours paru dans contact.sev n° 06:

La gare de Fallboden, entre la Petite Scheidegg et l'Eigergletscher.

Le sort a désigné Rolf Weibel de Zurich, membre de la section AS Est.

Il gagne 40 fr. de chèques Reka.

### Conditions de participation

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

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

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

Dernier délai de réception des réponses: mercredi 10 mai 2017.