

TMR : bon résultat

Compensation rétroactive de 160h obtenue pour le personnel de l'Infra

Page 8



Transports publics fribourgeois

Les TPF s'apprêtent à inaugurer un nouveau centre à Givisiez. Inquiets, les chauffeurs de bus ont établi un cahier de revendications.

Page 8



Focus.sev

Le sondage SEV démontre le malaise à la TPO

Page 12

CCT CFF / CFF Cargo

Le 18 juin, on est dans la rue!

Les membres du SEV descendent dans la rue le 18 juin pour défendre la CCT CFF, dont la durée de validité vient d'être prolongée de trois mois, tout comme le délai de résiliation. Le SEV appelle l'ensemble du personnel CFF à se mobiliser.

Une journée de protestation dans six villes du pays. Le 18 juin, à Genève et Lausanne en Suisse romande, ainsi qu'à Berne, Olten, Zurich et Bellinzone. Le SEV a décidé de mobiliser ses membres et le personnel des CFF non syndiqué pour défendre sa CCT, mise en danger par les revendications de la direction qui ne propose que des détériorations. Il y a certes un «léger» rapprochement, mais on est bien éloigné d'un accord.

- GENÈVE : 16h45, rue du Mont-Blanc
- LAUSANNE : 17h, devant la gare



Pages 2 et 3

Les membres du SEV savent se mobiliser. La preuve dans les rues de Berne le 10 septembre 2016 en faveur d'AVSplus.

Le retour de Flixbus

Accord de dernière minute. Le leader allemand des bus longue distance Flixbus collabore avec Eurobus pour exploiter le réseau helvétique. Un réel danger pour notre bon système de transports publics suisses ! Les billets à bas prix ne sont possibles que parce qu'il y a de mauvaises conditions de salaire et de travail. L'urgence d'une CCT devient criante comme l'exige le SEV.

Page 4

Interview sur l'avenir du travail

La digitalisation attise les peurs

■ La digitalisation va peut-être transformer profondément notre façon de travailler. Aujourd'hui déjà de nouvelles formes de travail, la flexibilisation et la confusion entre vie privée et professionnelle inquiètent la population. Les chercheurs tâtonnent aussi. «À quoi ressemblera notre profil professionnel dans quatre ans? Quelles seront les nouvelles professions? Quelles profes-

sions disparaîtront? Nous ne le savons pas» indique Ute Klotz, professeure à l'Université de Lucerne. «Cette incertitude fait peur et déprime». Dans son interview, elle explique, pourquoi elle voit plus de risques que des chances à la digitalisation. Le SEV organise une journée de formation sur le sujet.

Pages 6-7 et 11



EN VITESSE

Victoire pour les chauffeurs de bus TL

■ Mardi 29 mai, le Conseil communal lausannois a refusé à une large majorité le Postulat du PDC Manuel Donzé qui aurait permis aux deux-roues de circuler sur les voies réservées aux bus. Une victoire pour les chauffeurs de bus TL. Lors du précédent conseil communal, ils avaient remis une pétition qui appelait aussi à rejeter ce postulat (voir notre dernière édition). Cette pétition lancée par la section TL du syndicat SEV et signée par plus de 250 conductrices et conducteurs de bus disait : « permettre l'accès à tous types de deux-roues dans



les voies de bus va encore aggraver nos conditions de travail. Et on ne voudrait pas être responsables de l'atteinte potentielle à l'intégrité physique d'autres utilisateurs des voies de bus ».

ysa

Les Officine iront à Castione

■ La commune d'Arbedo-Castione a été choisie comme nouveau lieu pour le nouvel établissement remplaçant les Officine de Bellinzone. Comme déjà évoqué à plusieurs reprises, le vrai défi débute maintenant. Les CFF et les politiques doivent désormais affiner les détails de la lettre d'intention, et se doivent d'inclure les représentants du personnel pour les contrats définitifs. Il s'agira notamment de clarifier le rôle des ateliers actuels. Avec 150 000 m² à disposition, il faudra définir les autres activités, outre l'entretien des TILO, celui des nouveaux Giruno et des ETR 610/503. Il s'agit en effet de poursuivre les activités actuelles dans le nouvel établissement afin d'éviter une baisse des heures de travail qui engendrerait une diminution de moitié des emplois.

pf

Négociations CCT CFF / CFF Cargo

Soyons nombreux pour

Lundi prochain, le 18 juin, le SEV descend dans la rue dans six villes, dont Lausanne et Genève en Suisse Romande. Il est temps de montrer sa détermination en faveur d'une bonne CCT. Et ce alors que les négociations viennent d'être prolongées de 3 mois.

Les négociations CCT CFF viennent d'être prolongées de trois mois. Corollaire: la durée de validité de la CCT a été repoussé d'autant, soit jusqu'au 31 mars 2019.

Il en résulte un report du délai de résiliation de la CCT au 30 septembre 2018. C'est ce qu'ont convenu le vendredi 8 juin les CFF et la communauté de négociations du personnel emmenée par le SEV.

«Cela démontre la volonté des deux parties de poursuivre les négociations et de chercher des solutions. Malgré une lé-



Les membres du SEV savent se mobiliser quand leurs conditions de travail et salariales sont en jeu. Comme ici le 22 novembre 2016 devant le siège des CFF, à Berne.

gère éclaircie, les positions demeurent éloignées. Ainsi, la mobilisation du personnel prévue le 18 juin reste toujours d'une très grande importance», rappelle Manuel Avallone, vice-président du SEV et chef de la délégation de négociation du personnel. Le personnel des CFF ne digère

en effet pas les revendications de la direction des CFF qui ne sont qu'un paquet d'économies sur son dos. Le lien créé entre les négociations CCT et le dossier de la Caisse de pension a ajouté de l'huile sur le feu (voir ci-dessous). Pour toutes ces raisons, le SEV appelle donc tout un chacun à se

rendre à l'une des actions prévues le 18 juin (voir ci-contre) et à motiver les collègues à y participer. Après six mois de négociations, il est temps d'envoyer un signal fort à la direction de l'entreprise.

Vivian Bologna

Caisse de pension CFF

«Encore un coup de poing dans la tronche»

La décision du Conseil d'administration des CFF d'utiliser la Caisse de pensions comme moyen de pression sur les négociations CCT passe très mal auprès du personnel de l'entreprise. Tour d'horizon non exhaustif.

«La Caisse de pensions et les négociations CCT sont deux choses bien différentes» «C'est d'une insolence crasse de mélanger les deux choses!» «Ce lien résonne comme un choix entre la peste et le choléra». «Certains ont cru qu'on pouvait éteindre un feu avec de l'huile.» «C'est un véritable

affront, un poing dans la tronche de chaque employé!»

Une décision qui passe mal en cette période tendue

Ces quelques commentaires sont représentatifs de l'atmosphère qui règne aux CFF en ce moment. Le CA a décidé de durcir le ton alors que les négociations CCT sont difficiles (voir ci-dessus) et que les derniers sondages de satisfaction réalisés par l'entreprise montrent que la confiance du personnel envers sa direction n'est pas au beau fixe. Sans réelle surprise, la motivation ne peut que baisser et susciter un légitime sentiment de revanche. Pour les détails des mesures

liées à la baisse du taux de conversion décidée par le Conseil de fondation de la Caisse de pension (et pas par le CA comme écrit par erreur dans notre dernier édit), nous vous renvoyons à notre article paru à la dernière page de *contact.sev* n°7.

En conclusion, certains tiennent à rappeler à la direction de l'entreprise et aux membres du CA que les meilleurs ambassadeurs des CFF, ce sont les employés eux-mêmes. Si l'entreprise veut demeurer attractive comme employeur, elle serait donc bien inspirée de respecter son personnel, de le remercier et pas de renoncer à un accord négocié et paraphé, même s'il

Vivian Bologna

défendre la CCT

TOUTES ET TOUS DANS LA RUE LE 18 JUIN

Le SEV organise une journée de protestation contre les attaques de la direction des CFF. Son intransigeance exige une réponse forte de la part des employé-e-s, membre ou non. Il n'est pas question d'accepter des baisses de salaires, des hausses de productivité, des diminutions des rentes LPP ou des licenciements facilités, etc... Alors que nous voulons :

- une meilleure progression salariale, notamment pour les jeunes
- une meilleure protection de la santé en lien avec la numérisation
- une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle
- le maintien des garanties salariales négociées en échange de ToCo
- le maintien de la protection contre le licenciement
- le maintien de la semaine de vacances supplémentaire pour les 60 ans et plus
- que soient maintenues les indemnités régionales

Six actions sont prévues le 18 juin dans toute la Suisse: à Lausanne et Genève pour la Suisse romande, à Berne, Zurich et Olten en Suisse alémanique, ainsi qu'à Bellinzone.

■ **GENÈVE** : rendez-vous à 16h45, rue du Mont-Blanc (sortie du Metro-Shopping)

■ **LAUSANNE** : rendez-vous à 17h, devant la gare

Plus d'informations sur ces lieux et les horaires sur notre site internet sev-online.ch

Inscription possible et souhaitée sur notre site ou grâce à ce QR code ou sur sev-online.ch/action

Une présence spontanée est bien évidemment possible!

Motivez aussi tous vos collègues!



Photo de la semaine



2 juin 2018, Pôle Sud, Lausanne. Réunies dans le cadre d'assises féministes, entre 100 et 150 femmes ont décidé, dans une ambiance enthousiaste, d'ouvrir une année féministe avec l'objectif d'aboutir à une grève des femmes le 14 juin 2019. Parmi elles, de nombreuses syndicalistes, militantes, universitaires, journalistes, artistes ou simplement intéressées.

ÉDITO

Les Young Boys de Berne ont remporté cette année le championnat suisse de football, après 32 ans de traversée du désert. Pourtant, toutes ces années ne sont rien: les Suissesses attendent depuis bientôt 40 ans l'application de l'égalité salariale! Aujourd'hui encore, les femmes sont sous-représentées en politique et dans les fonctions dirigeantes. Et pour un travail équivalent, elles gagnent en moyenne 600 francs par mois de moins que les hommes. C'est le moment où jamais d'obtenir gain de cause: «A travail égal, salaire égal!»

L'Union syndicale suisse (USS) a donné la priorité au thème de l'égalité des salaires en 2018. Une campagne nationale a débuté le 8 mars, date de la Journée internationale de la femme, par des actions dans toute la Suisse. Avec leur slogan «Egalité salariale. Point final!», les syndicats ont affiché ce thème à l'occasion du 1er Mai.

Lors de la Journée nationale des femmes qui se déroule ce 14 juin, des mesures de sensibilisation sur le thème de l'égalité sont organisées aux 4 coins du pays. C'est l'occasion de lancer la bière tout spécialement brassée pour débiter la phase suivante de la campagne: l'injonction «Egalité salariale, mettons la pression!» s'adresse en particulier aux Parlementaires que l'on sollicite pour que les choses avancent.

«L'égalité de traitement doit apparaître sur toutes les fiches de paie en Suisse!»

Lucie Waser, secrétaire syndicale en charge de l'Égalité au SEV.



Participe toi-aussi à notre action: à l'achat de cette excellente bière, tu reçois un sous-bock qui sert de carte postale, à signer et renvoyer à l'USS. Cette dernière récoltera les sous-bocks et les remettra aux Parlementaires. On leur demande d'agir sans délai et d'instaurer des contrôles obligatoires et des sanctions.

Les actions de cette année se terminent par la manifestation nationale du 22 septembre. Toutefois nous continuerons à nous battre pour l'égalité. Pour le SEV, une chose est bien claire: non seulement des salaires suisses doivent être versés sur le rail et les routes suisses mais de plus, l'égalité de traitement doit apparaître sur toutes les fiches de paie en Suisse!

Bus longue distance

Flixbus-Eurobus: liaison dangereuse

L'entrée de Flixbus dans le trafic intérieur des bus longue distance grâce à la collaboration avec Eurobus constitue un réel danger pour les transports publics suisses et pour le rail en particulier.

Les conditions sociales et salariales des sous-traitants de la multinationale allemande rendent plus que nécessaire la conclusion d'une Convention collective d'entreprise avec le SEV et la négociation d'une CCT de branche pour les bus longue distance. Avec cette nouvelle collaboration, on ne peut que craindre l'expansion des bus longue distance. Il s'agit là d'une concurrence inacceptable pour le rail pour lequel la Confédération a pourtant investi des milliards. «La maximisation des profits fait partie du modèle d'affaires de Flixbus et les conditions de travail et les salaires des conducteurs de ses sous-traitants montrent de quelle manière ses bas prix peuvent être réalisés. En Allemagne, un conducteur gagne quelque 1900 euros par mois. En France, c'est quelque 1500 euros. Eurobus et Flixbus devront res-



pecter les standards suisses. Ces entreprises sont-elles prêtes à négocier une convention collective de travail et à respecter les usages de la branche?», questionne Giorgio Tuti, président du SEV. L'entrée de Flixbus sur le marché suisse n'est pas une surprise. Elle confirme la volonté des bus longue distance de concurrencer le rail. «Et la Confédération qui investit des milliards pour le rail accueille désormais à bras ouverts les bus longue distance qui viennent torpiller sa politique des transports centrée sur un chemin de fer performant. Alors que

l'entrée de Domo Swiss sur le marché a été évoquée comme un produit de niche inoffensif avec ses 800 passagers par jour, on constate désormais que la collaboration Eurobus - Flixbus a pour objectif l'expansion des bus longue distance», poursuit Giorgio Tuti. Sur le plan politique, le SEV espère que le Conseil national emboîtera le pas des Etats qui ont récemment durci le ton en matière de concession des bus longues distance. Ceux-ci ne doivent pas concurrencer de manière significative les entreprises de transport bénéficiant d'une concession de la Confédération.

SEV

La ZPV Ticino écrit aux CFF

Toujours deux dans le tunnel

La ZPV Tessin ne digère absolument pas le nouveau projet d'accompagnement des clients 2020 des CFF qui prévoit un seul agent par train grande ligne. L'entreprise fixera les critères pour les exceptions.

Pour le personnel, cette stratégie menace la sécurité et la qualité du service. La ZPV Tessin a donc écrit à l'entreprise lui demandant de revoir sa copie qui résonne comme une énième mesure d'économie. Sa revendication correspond à celle de la sous-fédération et de la Commission du personnel: le double accompagnement doit être la règle dans le trafic grandes lignes.

Une revendication d'autant plus importante lorsque de longs tunnels sont concernés. Il n'est pas acceptable qu'il n'y ait pas des mesures exceptionnelles pour le plus long tunnel du monde.

Le double accompagnement dans de tels tunnels est une vieille revendication du SEV et de la ZPV. L'entreprise l'avait admise en 2009 après des années de revendications syndi-

cales.

L'accident dans le tunnel du Zimmerberg le 11 avril 2006 en fut le détonateur. Lors de cet événement, c'est la présence de deux agents de train qui avait permis de sauver l'ensemble des voyageurs. Même le rapport du Service d'enquête sur les accidents des transports publics avait mis en évidence la nécessité de revoir le nombre d'agents devant accompagner les trains dans les longs tunnels. Il est aussi utile de rappeler que le Zimmerberg était à l'époque jugé moderne. Malgré cela, la présence d'agents de train à bord du convoi fut indispensable.

Les CFF semblent mettre de côté ces événements et la ZPV Tessin a bien raison d'insister et de rappeler certains faits, tout sauf anodins.

Angelo Stroppini

B
PARK HOTEL
BRENSCINO
BRISSAGO

**3 nuits pour 2 personnes
petit-déjeuner compris
Dès 515 fr. au lieu de 690 fr.**



Via Sacro Monte 21 | CH-6614 Brissago | T +41 91 786 81 11 | info@brenscino.ch | brenscino.ch

N'est valable que pour la chambre double classique. Utilisation du code promotionnel «Verkehr». Offre valable jusqu'au 12.7.2018.

Cette offre n'est pas cumulable avec d'autres actions et rabais. Les bons personnels SEV de 100 fr. reçus en janvier 2017 sont néanmoins valables jus qu'en 31.12.2023

Prévoyance vieillesse

Problèmes pour le 2e pilier

Le 2e pilier a un problème de prestations. Les rentes moyennes des caisses de pension des nouveaux rentier-e-s baissent depuis quelques années, bien que les salaires augmentent et malgré la croissance économique. Et bien que depuis 5 ans les caisses de pension aient généré un rendement moyen de 5%.

L'Union syndicale Suisse (USS) et Travail.Suisse exigent que le mandat constitutionnel soit appliqué: les rentes de l'AVS et du 2e pilier doivent permettre de «maintenir de manière appropriée le niveau de vie antérieur», aussi pour les personnes à faibles et moyens revenus.

Le niveau actuel des rentes de l'AVS et de la caisse de pension ne suffit généralement pas pour remplir le mandat constitutionnel. Il n'y a pas que les personnes à bas revenus qui sont concernées. Celles qui ont un revenu inférieur à 84 000 fr./an doivent calculer serré pour leurs vieux jours. Ce sont approximativement deux tiers des travailleurs et travailleuses. L'insuffisance de la couverture d'assurance chez les personnes travaillant à temps partiel est particulièrement préoccupante.

En 2000, 100 000 fr. de capital de prévoyance donnaient encore droit à une rente de caisse de pension de 7200 francs par an. Aujourd'hui, ce ne sont plus que 5870 francs environ. A l'origine de la dégradation constante des rentes du 2e pi-

lier, il y a les problèmes du système de capitalisation en cas de taux d'intérêt bas sur les marchés de capitaux. Les taux d'intérêt bas ont un effet négatif sur le capital de prévoyance. Cette évolution a considérablement accru la pression politique sur les paramètres de prestations taux d'intérêt minimum et taux minimal de conversion. Les assureurs veulent les abaisser à un niveau qui puisse être atteint à court terme. Mais le 2e pilier est caractérisé par un horizon de placement à long terme. Pas étonnant donc qu'un portefeuille composé de 25% d'actions et de 75% d'obligations a réalisé malgré une grave crise financière et plusieurs effondrements boursiers durant ces dernières 21 an un rendement de 4,7% - presque autant qu'un même

portefeuille a rapporté entre 1925 et aujourd'hui.

Il est vrai que les assureurs vie, en particulier avec leur offre de polices d'assurance complète, ne sont pas assez efficaces et ne sont plus autorisés dans la prévoyance professionnelle. D'autant qu'ils plument les assuré-e-s avec un partage de revenus non justifié, des primes de risques exagérées et des coûts exagérés

de gestion de fortune, de distribution et de courtage. De manière générale, le transfert de capitaux du 2e au 3e pilier (assureur, gérant de fortune, etc.) doit être stoppé ou endigué. Les mesures à prendre dans le 2e pilier devront prendre en compte le mandat constitutionnel aussi pour les personnes actuellement actives avec des faibles et moyens revenus. **USS + Travail.Suisse**



Transports publics neuchâtelois (TransN)

Priorité santé

Dans le contexte neuchâtelois d'austérité, les chauffeurs de bus de l'entreprise publique TransN doivent faire toujours plus avec moins et le paient de leur santé. Consciente du problème, la direction a accepté la création d'un groupe de travail paritaire, soutenu par un médecin du travail, pour mettre en place d'ici à fin 2018 des mesures favorisant le bien-être de chacun (voir [contact.sev](#), 2018/2). Pour mieux connaître les attentes, les doléances et les priorités de sa base, le SEV avait alors lancé un sondage. Avec plus de 100 réponses, en particulier des chauffeurs de bus, le syndicat dispose d'un outil précieux et représentatif. Le questionnaire démontre que les améliorations doivent prioritairement toucher le secteur pneu de la compagnie. Les autres secteurs ne seront évidemment pas oubliés. Les repré-

sentants de travailleurs dans le groupe de travail disposent d'un bon instrument qui servira de fil rouge dans les discussions à venir. Les résultats ont été présentés aux collègues lors des assemblées de printemps et une présentation à la direction aura lieu fin juin. Ce processus devra déboucher sur des mesures concrètes pour améliorer la santé des salariés. Si certaines mesures pourront nécessiter des investissements de la part de la direction, celle-ci y gagnera avec une baisse de l'absentéisme. «Si le bien-être du personnel est pris au sérieux, tout le monde est gagnant», relève Jean-Pierre Etique du SEV. **ysa**



Guillaume Perret

Le SEV défend ta CCT bec et ongles.
Défends-la aussi. Rejoins-nous!

3 mois de cotisations offerts!

Les employé-e-s CFF qui adhèrent au SEV jusqu' à fin juin 2018 ne paient pas leurs 3 premiers mois d'adhésion.



© SBB CFF FFS

Profites-en!
Adhère maintenant!
sev-online.ch/adherer



Avenir du travail



Ute Klotz

«Je reste vigilante»

La journée de formation des femmes du SEV en 2018 promet avec son titre «Changement - numérisation - flexibilisation» un débat sur un thème très actuel (voir page 11). contact.sev s'est entretenu avec une des oratrices, Ute Klotz, réservée sur l'avenir du monde du travail. Les recherches le démontrent: nos connaissances du problème ne sont pas très précises et cela soulève pas mal d'insécurité et de craintes.

■ **contact.sev:** Vous faites entre autres des recherches sur le thème du travail et de la numérisation. Quels en sont les points forts et les constats les plus importants?

Prof. Ute Klotz: Mes recherches portent sur «l'avenir du travail». L'un des thèmes prépondérants est la flexibilisation, il y a aussi le télétravail, et également l'évolution de certaines professions, c'est un sujet qui nous intéresse tous. Une toute nouvelle notion vient maintenant s'ajouter, il s'agit du travail au noir virtuel. Si vous travaillez via des plate-formes sur une base indépendante, vous ne payez certainement pas d'impôts ni de prestations so-

ciales. Nous parlons bien sûr ici de très petits montants. Sauf que ces montants s'additionnent... Et c'est la société qui paie pour la prise en charge de ces prestations sociales. Les avis divergent passablement à ce propos et parfois les gens ne savent pas que penser. Ce thème est maintenant dans toutes les bouches avec des entreprises telles que airbnb, Uber ou Crowdworking. Les formes de travail font également l'objet d'un nouveau projet. Comment, sur la base de quelle sorte de rapports de service allons nous travailler à l'avenir? Qu'est-ce que cela signifie en matière de co-décision? Et pour les syndicats?

■ **Quels sont selon vous les chances et les risques en relation avec ces nouveaux paramètres?**

Je suis plutôt réservée et je vois dans tous ces changements plus de risques que de chances. En effet, pour l'instant nous ne savons pas où nous allons. Certaines études font des estimations sur la manière dont le monde du travail pourrait changer. Nous avons effectué des interviews dans le cadre de nos projets. Il en est ressorti de nouveaux aspects auxquels nous n'avions encore jamais songé. Cela touche aussi certaines professions auxquelles nous ne nous serions pas attendus. Par exemple les méde-

ciens, les radiologues ou les dermatologues: ils travaillent beaucoup avec la reconnaissance et l'analyse d'images, des tâches qui peuvent très bien être effectuées par une machine... Selon moi, il est difficile d'être beaucoup plus concret.

■ **Pouvez-vous dire à qui la numérisation pourra servir et qui au contraire en souffrira?**

Aujourd'hui, on pense que les professions avec beaucoup d'interactions en profitent plutôt, ou disons qu'elles en souffrent moins. Donc les professions du domaine social et de soins. On considère qu'il n'est

«le problème réside aussi dans l'intensification du travail. Il faut effectuer de plus en plus de tâches dans le même laps de temps»

pas possible de les automatiser, ou seulement en partie. Bien sûr les robots peuvent assurer diverses tâches, par exemple les déplacements de personnes. Mais dans les professions soumises à beaucoup de règles et à des déroulements standardisés, comme par exemple au service des impôts ou dans la comptabilité, le risque d'une automatisation accrue est beaucoup plus élevé.

■ **Vous n'êtes pas très encourageante...**

Tout est du domaine du possible et rien n'est encore très clair. Nous devons maintenant nous

préparer à l'avenir. Mais de quel avenir s'agit-il? A quoi ressemblera notre profil professionnel dans quatre ans? Quelles seront les nouvelles professions? Quelles professions disparaîtront? Nous ne le savons pas, même si de nombreux experts se penchent sur la question. Il n'est pas possible de faire des pronostics sûrs. Et cette insécurité fait peur, elle déprime, aussi les étudiant-e-s.

■ **Il y a au moins une chose que nous savons déjà: il est nécessaire de nous former durant toute notre vie...**

Une question importante doit

se poser ici: pouvons-nous le faire? On part en général du principe que nous sommes en mesure, autant sur le plan financier qu'intellectuel, de suivre toutes sortes de formations et formations continues. Mais est-ce bien toujours le cas? Peut-être qu'une fois, nous arriverons à nos limites.

■ **Vous allez faire un exposé sur le monde du travail flexibilisé lors de la journée de formation des femmes du SEV en novembre prochain (voir encadré). Quelles sont les défis et les chances que les femmes peuvent tirer de**

la numérisation?

Un facteur intéressant est certainement le télétravail, qui doit permettre de concilier la vie familiale et professionnelle, ainsi que les loisirs et les engagements privés. Je ne trouve pas cela si simple. Dans le cadre d'un projet avec les CFF sur les futurs besoins en mobilité de la population salariée, nous avons constaté qu'une très grande partie des travailleurs et travailleuses a des horaires fixes, commence par exemple la journée de travail de 7h à 17h, avec une heure de pause à midi. Il n'y a pas beaucoup de flexibilité dans un tel programme. Nous devons examiner cette situation et nous demander ce qu'il est possible de changer dans le cadre de la numérisation. Est-il possible de travailler à la maison à heures fixes? Est-ce la bonne solution du point de vue du team? Les contacts personnels en souffrent indubitablement. Il faut alors organiser des rencontres et des échanges, ce qui parfois est très difficile au vu des agendas surchargés.

■ **Les femmes devraient pouvoir profiter du fait que les softskills - les qualités humaines et relationnelles - deviennent des qualités de plus en plus recherchées. Qu'en pensez-vous?**

Oui, la volonté de communiquer, de contacter l'autre, cela



L'avenir du travail est digital, interconnecté et non rattaché à un lieu, mais peut-être aussi plus impersonnel.

pourrait être un avantage pour les femmes. Le problème c'est le manque de reconnaissance. Il n'y a pas de diplôme octroyé pour ce genre d'aptitude. Et il n'est pas possible de passer des tests comme c'est le cas dans d'autres domaines. Ceci doit changer, afin qu'à l'avenir les qualités «douces» soient mieux reconnues.

■ **Avec les nouvelles formes de travail, la limite entre vie privée et vie professionnelle s'estompe. Est-ce que c'est un problème?**

La suppression des limites entre le travail et les loisirs est un thème important. On mélange de plus en plus les activités. Nous le constatons par exemple si l'on considère les e-mails que nous traitons sans cesse. Et des rendez-vous sont souvent pris en dehors des heures de travail «normales» parce que ce n'est plus possible de faire autrement. On attend de tous une disponibilité constante. De mon point de vue, le problème réside aussi dans l'intensification du travail. Il faut effectuer de plus en plus de tâches dans le même laps de

temps. Et vous vous retrouvez en train d'écrire des mails le soir à 20h! Vous ne devez bien sûr pas être toujours au bureau. C'est certainement plus simple. Vous pouvez ainsi vous organiser pour répondre à plusieurs demandes à la fois. Mais la journée ne comporte que 24 heures. Vous essayez d'optimiser chaque minute et d'utiliser votre journée de la meilleure manière possible. Vous pouvez gérer les choses jusqu'à un certain point... Au jour d'aujourd'hui, tout le monde doit cependant être flexible.

■ **Faut-il se poser des limites?**

Il faut plutôt se demander si nous savons reconnaître à quel moment nous arrivons à nos limites? Et pouvons-nous alors dire stop nous-mêmes? Quelles seront les répercussions dans quelques années? Est-ce que nous comprendrons encore toutes ces technologies lorsque nous serons plus âgés? Plus âgé signifiera aussi plus lent, moins flexible. Bénéficiera-t-on de la compréhension nécessaire? Devra-t-on s'engager dans une nouvelle profession? Qui nous soutiendra? Voici déjà be-

aucoup de questions sans réponse. Nous le remarquons aujourd'hui déjà: il faut absolument changer d'attitude envers le personnel âgé. C'est un thème non négligeable aussi pour les syndicats.

■ **En tant que Syndicat du personnel des transports, cela nous intéresse de savoir ce que nous pouvons attendre de la mobilité de demain. Vous avez aussi fait des recherches à ce sujet?**

Nous nous sommes penchés sur ce sujet au cours d'un projet dans lequel diverses personnes ont pu écrire de brèves histo-

«Il faut absolument changer d'attitude envers le personnel âgé.»

res sur l'avenir de la mobilité. Ensuite nous avons évalué ces histoires. La population salariée constituait le public-cible. Nous avons pu constater que la rapidité était un facteur très important. Les temps de trajet doivent aussi être optimisés. On pourra peut-être un jour donner ses habits dans le train pour nettoyage, puis se détendre brièvement dans une cabi-

ne de yoga, et enfin récupérer ses affaires toutes propres. Curieusement, la sécurité n'est pas un thème de discussion, elle est souvent considérée comme un élément de toute façon présent.

■ **Les transports publics ne sont-ils pas dépassés avec de telles exigences et la masse de voyageurs?**

Aujourd'hui déjà, les routes croulent sous le trafic, les transports publics sont bondés. Il y a ici aussi des scénarios de retour en arrière. Les gens commencent à rester plus facilement dans leur région de domi-

cile. Ils sillonnent leur région proche et suivent le principe d'autosuffisance, allant même jusqu'à cultiver leurs propres légumes. Ils refusent cette mobilité quasi sans limite.

■ **Quelle est votre position personnelle sur la digitalisation de la société?**

Je suis assez pessimiste de nature. Je suis toujours extrême-

ment vigilante. J'observe la direction de l'évolution. Je me demande ce qu'il adviendra de la co-décision quand la plupart des gens travailleront depuis la maison de manière indépendante et qu'ils recevront leur travail via des plate-formes. Et qu'en sera-t-il de la considération? Je suis très critique car on n'a pas encore tous les paramètres.

■ **Avez-vous des recommandations pour nos lectrices et lecteurs sur la manière de réagir aux changements?**

Je conseille de suivre l'évolution, les débats sur la technologie et la société, aussi pour sa propre profession. Si une possibilité intéressante se présente, il ne faut pas hésiter. Toujours penser: comment est-ce que je veux m'investir, quelles sont mes compétences, y a-t-il un moyen pour moi de continuer, p. ex. pendant dix ans, même si les conditions changent quelque peu? Les syndicats doivent tenter d'accompagner le processus et d'y être intégrés. Je trouve cela très important.

Chantal Fischer

BIO

Ute Klotz est professeure de gestion de l'information à l'Université de Lucerne. Elle est membre du réseau de réflexion dans le groupe de la formation, et de la commission de formation du SSP. Elle a fait des études de sciences économiques et sciences de l'information à l'Université de Constance, et elle a travaillé dans plusieurs entreprises allemandes et suisses dans le domaine de l'informatique. Sa dernière publication: *Flexible neue Arbeitswelt* (Nouveau monde du travail flexible), Zurich, 2016.

Transports publics fribourgeois (TPF)

Chantier syndical aux TPF

Les Transports publics fribourgeois (TPF) vont regrouper dès 2019 la maintenance et l'exploitation de l'agglomération fribourgeoise dans un immense centre unique à Givisiez. Cela implique aussi une réorganisation du travail. Les chauffeurs ont posé leurs revendications.



L'énorme chantier de Givisiez pourrait en ouvrir un autre, syndical celui-là, aux TPF

Depuis 20 ans, le canton de Fribourg est le champion suisse de la croissance démographique (voir encadré). Pour y faire face, les Transports publics fribourgeois (TPF) ont élargi leur offre et se réorganisent. Les dépôts fribourgeois de Chandolan et de la gare vont bientôt être regroupés en un seul lieu à Givisiez, dans la banlieue de Fribourg. Le siège de Fribourg y sera également transféré. Il va de soi que les dépôts singinois et du Sud du canton demeurent.

Actuellement, les maçons s'activent sur ce chantier colossal lancé en juin 2016 et qui devrait être inauguré en septembre. Dès janvier 2019, un grand centre TPF va prendre vie avec près de 600 collaborateurs. Les services techniques, la maintenance, l'exploitation, l'infrastructure et l'administration seront répartis dans quatre bâtiments d'envergure sur un terrain équivalent à 13 terrains de football.

Les TPF ont soigné leur communication pour vendre ce projet

baptisé « Givisiez ensemble » : « Véritable aventure humaine, le projet intégrera activement les collaborateurs des TPF pour leur offrir un outil de travail pérenne et performant. De quoi préparer avec intelligence la mobilité de demain. »

Ce déménagement va impliquer une réorganisation du travail des chauffeurs de bus qui craignent une péjoration de la qualité des tours de service actuels. Le système d'exploitation basé sur la différence entre deux types de trafic régional et urbain

(en Ville de Fribourg), verra l'apparition d'un 3e type mixte (panachage urbain et régional). « Il est à craindre un retour à de plus grandes amplitudes ainsi qu'une réduction du nombre de jours de congé », déclare Christian Fankhauser, secrétaire syndical.

Dès lors, les comités SEV ont établi un cahier de revendications qui comporte le spoints suivants : amélioration de la qualité de vie au travail, maintien de la bonification de 5% pour pénibilité en Ville de Fri-

BOOM DÉMO

Depuis 15 ans, le canton de Fribourg est le champion suisse du boom démographique. La population y a crû de 17,6%, contre 9% en moyenne suisse, entre 2000 et 2010. En 2014, le canton fêtait son 300 000e habitant. Le rythme se tasse un peu avec une augmentation de tout de même 5% entre 2014 et 2018. La raison principale de ce flux migratoire vers le canton de Fribourg est, selon Pierre Caille, chef du service de la statistique du canton de Fribourg, la disponibilité du terrain et des logements ainsi que le réseau de transports performant. (ysa)

bourg, mise en place de la semaine de 5 jours, bonification pour tour de service dont l'amplitude dépasse 10 heures. Une assemblée commune sera organisée fin juin afin de présenter aux membres l'état des discussions. Yves Sancey

Transports de Martigny et régions (TMR)

Le travail syndical paie aux TMR

La section syndicale du SEV aux TMR a obtenu un très bon résultat : la compensation rétroactive des 160 heures pour le personnel de l'infrastructure. Le travail syndical paie ! Et plus il y a de syndiqués, plus pèse la force du collectif.

Dans la région de Martigny, le transporteur régional s'appelle TMR. 220 salarié-e-s y assurent la mobilité rail et route. Syndicalement, le travail est assuré par une section SEV dynamique qui a su obtenir des avancées régulières ces dernières années comme des revalorisations

d'indemnité, des primes dans les négociations annuelles ou des toilettes à Martigny.

Cette année, la section peut se targuer d'avoir obtenu une avancée importante en faisant remarquer à la direction qu'elle n'appliquait pas de manière correcte l'article 7.3 de la Loi sur la durée du travail (LDT) concernant les pauses extérieures. Elle a ainsi pu obtenir une compensation rétroactive de 160 heures pour le personnel de l'infrastructure. Soit l'équivalent d'une semaine de congé supplémentaire durant 4 ans. Cette compensation sera répartie de 2018 à 2021 à raison de 40 heures par année. La reprise des heures se fera d'entente entre le collaborateur et l'entreprise.

Ce très bon résultat est le fruit du travail du comité SEV et fait suite à la demande de compensation rétroactive déposée par le SEV auprès de la direction en juin 2017. Bien sûr, la section ne peut pas gagner à chaque fois. Pour le moment, le Conseil d'administration n'a pas donné de mandat à la direction pour la

négociation d'une CCT.

Les victoires récemment obtenues indiquent néanmoins que la travail syndical paie et permet d'obtenir des avancées. Une raison de plus pour rejoindre et ainsi renforcer le SEV ! C'est le constat qui a été tiré lors de l'assemblée générale du 24 mai : si davantage de collè-

gues se syndiquaient, la section en serait renforcée avec très certainement de nouvelles avancées pour les travailleurs. Le comité a besoin d'une base solidaire et mobilisée - ne serait-ce que par son adhésion au syndicat - pour obtenir encore de meilleures conditions de travail. ysa



Aviation

AG historique à Gata

«Historique» est le mot utilisé par le vice-président Dominik Fischer lors de l'assemblée générale (AG) SEV-GATA de cette année. Un autre jalon a pu être fixé dans l'histoire à succès de la branche de l'aviation au SEV, il s'agit de l'intégration de PUSH réalisée l'année passée.

GATA a recherché une collaboration avec le SEV en 2001 sur l'initiative d'Olga et André Graf. L'élection d'André Graf en tant que président du congrès a eu lieu en 2001, il a assuré cette fonction de «premier membre SEV» jusqu'en 2005. Au cours de l'année 2004, GATA a intégré le SEV et en 2017, les membres de PUSH ont été à leur tour intégrés. Les collègues anciennement à PUSH ont été accueillis cette année pour la première fois à l'assemblée générale 2018 en tant que



Une équipe motivée (de g. à dr.): Andreas Breker, Dominik Fischer, Ariane Mose, Philipp Hadorn, Regula Pauli, Andreas Marti, Thomas Blum et Bert Füller. Manquent: Tony Mainolfi et Lucie Waser.

membres GATA.

Pour la fin de la période administrative 2017-2020, Thomas Blum et Andreas Marti (tous deux à l'ancien comité PUSH) ont été élus en tant que membres du comité SEV-GATA. Ils complètent ainsi le comité composé du président Philipp Hadorn, du vice-président Dominik Fischer, d'Andreas Breker et

de Bert Charles Füller. Les anciens collègues PUSH Werner Köppel (ancien président de PUSH) et Henri-Pierre Mullner (membre du comité PUSH responsable de la Suisse romande) ont été vivement remerciés pour leur travail durant toutes ces années et pour l'impulsion positive qu'ils ont su donner en faveur de cette intégration.

Les relations avec les syndicats partenaires nationaux et internationaux ont aussi démontré durant l'année écoulée le rôle important de la solidarité entre les syndicats dans le cadre du marché international. La conclusion de la CCT avec Swiss a apporté un grand nombre d'améliorations pour le personnel. L'intégration des membres

PUSH se structure de manière intéressante et le recrutement des membres affiche de bons résultats, ce qui représente une bonne base pour des négociations CCT fructueuses.

La secrétaire syndicale SEV Regula Pauli a montré l'avancée du processus de négociations de la CCT pour Swissport Zurich. Dans le groupe de travail concernant Job Level Concept, un point en suspens de la CCT Swiss, Michael Bulletti - secrétaire syndical SEV - représente les intérêts des membres.

La S.A. de l'aéroport de Zurich nous a permis d'organiser notre assemblée 2018 tout près de la piste, ce qui était très sympathique de sa part. Joana Filippi, Head Public Affairs, nous a présenté avec enthousiasme les affaires liées à l'aéroport et a répondu de manière compétente aux questions parfois critiques. Ce fut une assemblée générale 2018 très réussie!

Philipp Hadorn, président SEV-GATA et secrétaire syndical SEV

Surveillance des assuré-e-s

« Les assurances ont plus de droits que la police »

On a déjà pu réunir 55 000 signatures contre la surveillance des assurés décidée par le Parlement. Le peuple aura donc le dernier mot. Gabriela Medici de l'Union syndicale suisse (USS) explique quels sont les enjeux et pourquoi les syndicats soutiennent le référendum.

■ Au printemps, le Parlement a révisé la Loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA). Quelles sont les dispositions contestées par le référendum?

Gabriela Medici: La révision

donne la possibilité à toutes les assurances sociales de surveiller discrètement les assuré-e-s sans mandat judiciaire. Les assurances ont ainsi plus de droits que la police dans la lutte contre le terrorisme.

■ L'objectif d'une telle surveillance est d'éviter que les assuré-e-s ne profitent des assurances sociales, ce qui est dommageable pour les assuré-e-s honnêtes et la collectivité. Alors pourquoi la grande majorité d'assuré-e-s honnêtes devrait être contre une telle pratique?

L'article sur la surveillance des assuré-e-s va tellement loin que tous les assuré-e-s



Gabriela Medici est secrétaire centrale USS responsable des assurances sociales.

dans toutes les assurances sociales seraient mis sous surveillance générale.

En même temps, les assurances sont soumises à une énorme pression pour réaliser des économies. Elles ne sont donc pas neutres puis-

qu'elles ont un intérêt à pouvoir refuser des prestations. Pourquoi leur octroie-t-on plus de pouvoir qu'à la police elle-même? Ceci est inexplicable.

■ Pourquoi l'USS n'a pas saisi tout de suite le référendum mais s'est ralliée après coup au comité référendaire autour de l'auteur Sibylle Berg?

L'USS s'est engagée contre le durcissement massif de la loi. Au vu de toutes les autres réformes en cours (PC, AVS, projet fiscal), elle n'a cependant pas pu jouer le rôle de leader contre cet article de surveillance. Mais lorsque le référendum a été saisi, l'USS l'a soutenu.

■ Pourrais-tu résumer en quelques mots pourquoi il est important de se prononcer lors des prochaines votations contre cette révision de loi qui soulève autant d'objections?

L'article de surveillance prévu actuellement permet aux assurances de décider elles-mêmes s'il y a matière à soupçon et avec quels moyens elles veulent surveiller leurs propres clients et les payeurs de primes. L'USS soutient la lutte contre les abus. Certes, les tricheries font du tort aux assurances et aux assuré-e-s. Mais il s'agit aussi de respecter les principes démocratiques ainsi que les droits de l'homme.

Markus Fischer

Sections

Mardi 26 juin ■ **Association retraités tl, métro, ville de Lausanne et LEB**



Le Landeron (restaurant «La Lagune», Région Trois Lacs

Dép. du Vélodrome à 8h30 ou des Croisettes à 8h45. Direction Auvrier - château pour un apéritif - dégustation. Puis au Landeron au restaurant «La Lagune» avec filet de perches au menu. Retour à Lausanne vers 17h. 95 fr. (boissons non comprise). Inscription jusqu'au 16.6. Rens. Daniel Jeanguenin, 079/775.71.26 ou Franco Cerise: 021/652.83.07 / 079/342.69.78 **Rosset Yvan**

Pensionnés

Mardi 26 juin ■ **PV Genève**

Sortie à Grangeneuve (FR)



Inscrivez-vous en versant 50 frs. par participant-e jusqu'au 20 juin sur le CCP de la section. Titre de transport : carte journalière ou AG.

Cette année, la sortie de section sera un retour aux sources pour une partie d'entre nous. Nous partons de Cornavin à 8h, Fribourg arr. 9.33 h. Correspondance rapide pour prendre à 9.38 h le bus pour Grangeneuve. Un café-croissant nous attend à l'Institut agricole (photo) puis nous visitons le domaine en groupes.

Un apéro et un menu composé de produits locaux vous sera servi après la visite. Pour le retour un bus toutes les 30 minutes direction Fribourg selon vos envies.

Cette sortie n'est malheureusement pas adaptée aux chaises roulantes ou aux déambulateurs.

Le comité

Décès

Bovey Marcel; 1935; chef de district, Bex, PV Vaud.

Chassot Louis; 1928; chef de train, Plagne, PV Biel-Bienne.

Chautems Jean-Daniel; 1956; mécanicien, Roche VD, PV Vaud.

Dubois André; 1935; mécanicien, Bienne, PV Biel-Bienne.

Goy Paul; 1926; mécanicien, Bern, PV Bern.

Gräub Rudolf; 1924; ouvrier spécialisé, Orpund, PV Biel-Bienne.

Lavanchy Gilbert; 1927; mécanicien, Glis, PV Valais.

Lopez Eladio; 1934; empl.aux manoeu-

vres, Lausanne, PV Vaud.

Maeder Jacqueline; 1925; veuve de Walther, Courroux, PV Jura.

Poupon Raphaëla; 1924; veuve de Régis, Delémont, PV Jura.

Rappaz Louis; 1925; chef de service, Croy, PV Vaud.

Ray Georges; 1925; Ouvrier spécialiste, Yverdon-les-Bains, PV Vaud.

Simonet Bluette; 1925; veuve d'André, Lausanne, PV Vaud.

Schwery Anton; 1928; chef de groupe, Ried-Brig, PV Valais.

Tauss Gérard; 1932; monteur de voies, Bouveret, PV Valais.

IMPRESSUM

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

ISSN 1662-8462

Tirage: 10 211 ex. (total 40 995 ex.), certifié REMP au 20. 10. 2017

Editeur: SEV, www.sev-online.ch

Rédaction: Vivian Bologna (rédacteur en chef), Peter Anliker, Pascal Fiscalini, Markus Fischer, Françoise Gehring, Jörg Matter, Anita Merz, Patrizia Pellandini Minotti, Yves Sancey, 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: Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Laubisrütli 44, 8712 Stäfa; téléphone 044 928 56 11, fax 044 928 56 00; kontakt@fachmedien.ch, www.fachmedien.ch

Pré-press: 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 28 juin 2018.

Le délai rédactionnel pour l'agenda est fixé au 21 juin à 10h. Pour les annonces, le délai est fixé au 19 juin à 10h

MOVENDO

L'Association des Représentants du Personnel dans les Institutions de Prévoyance (ARPIP) organise un cycle de cours qui s'adresse principalement aux représentant-e-s des salariés dans les Caisses de pensions, en place ou en voie de l'être, mais également aux permanents syndicaux, ainsi qu'aux personnes concernées par les problèmes de la prévoyance professionnelle. Il a pour but de leur permettre d'assumer au mieux leurs fonctions. Lors de chaque journée, un thème relatif à la prévoyance professionnelle est développé, permettant de riches échanges entre participant-e-s. Une attestation est délivrée en fin de cycle.

Programme 2018 - 2019, lieu des cours : Lausanne Hôtel AULAC

Judi 20 septembre 2018: Introduction au cycle, contenus et organisation - Présentation des buts, de la structure et du fonctionnement de l'ARPIP. Aldo Ferrari, président ARPIP; gestion paritaire, définition du rôle et des responsabilités des membres du Conseil, questions controversées de la gestion paritaire. Les principes de la transparence et du droit à l'information. Eric Maugué, avocat spécialisé en LPP.

Judi 4 octobre 2018: Présentation sommaire de la LPP - Types de fondations, type d'institutions - la réassurance - les frais de gestion des IP, Aldo Ferrari.

Judi 8 novembre 2018: Lecture des comptes d'une caisse de pension - No 1. Sur la base d'exercices pratiques : Les caractéristiques des comptes d'une caisse de pensions, les différents postes du bilan et leurs rapports, les amortissements, les réserves légales et les réserves latentes, Didier Vogt, économiste

Judi 29 novembre 2018: Lecture des comptes d'une caisse de pension - No 2. Présentation des comptes des institutions de prévoyance professionnelle et application des Normes Swiss GAAP RPC 26, IAS 19, révision des comptes d'une IP, Didier Vogt, économiste.

Programme complet pour 2019 sur www.arpip.ch

Frais:

- Les représentant-e-s des salarié-e-s dans un conseil de fondation et leurs suppléant-e-s peuvent prétendre à la prise en charge des frais de séminaire par leur caisse (art. 51 LPP).
- Pour les membres des fédérations de l'USS affiliées à Movendo, certaines journées peuvent être prises en charge par leur fédération, selon leur règlement interne.
- Frais de cours : 410.-/journée. Pour membres ARPIP et syndiqué-e-s USS, tarif préférentiel de 250.-/journée.

Inscription sur www.arpip.ch ou www.movendo.ch, tél 021 310 48 71, - claude-alain.frund@movendo.ch

Journée de formation des femmes SEV 2018
23 novembre 2018, 9h45-16h30, hôtel Ador, Laupenstr. 15, Berne
traduction simultanée (fr/it)

« Changement – numérisation – flexibilisation »

- Cela vaut la peine de s'inscrire suffisamment tôt car les places sont limitées.
- Seules les inscriptions reçues par le biais de notre site internet seront prises en compte : sev-online.ch/formation ou bien le code QR
- En 2018, il n'y aura pas de workshop
- La journée de formation SEV est considérée comme formation pour les employées CFF



Pour toute question, veuillez vous adresser par mail à : bildung@sev-online.ch.

La journée est organisée et financée par:



SEV Frauen Femmes Donne

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

Angle droit

Licenciement sur la base d'un soupçon

Un acte commis par un-e employé-e dans le cadre de son activité professionnelle ou dans la sphère privée aux dépens d'un-e collègue, de l'employeur, de la clientèle ou de tiers peut constituer une base suffisante pour un licenciement avec effet immédiat sans avertissement préalable, pour autant que les obligations professionnelles soient bafouées.

Mais qu'en est-il lorsque l'employeur soupçonne seulement l'employé-e d'avoir commis une infraction et qu'on n'a pas (encore) la preuve que l'employé-e se soit effectivement rendu-e coupable d'un délit? Est-ce que l'employeur a le droit de licencier son employé-e avec ef-

fet immédiat, en raison d'un comportement répréhensible, sur la base d'un simple soupçon?

A noter qu'un licenciement avec effet immédiat représente une atteinte importante portée aux droits de l'employé-e et qu'il ne peut être dès lors toléré qu'à certaines conditions. Un tel licenciement ne peut être prononcé qu'en dernier recours, lorsqu'aucune autre sanction plus légère n'est adaptée (ultima ratio).

Il faut des prérequis

Le licenciement avec effet immédiat présuppose un comportement inadéquat. Ce comportement doit être suffisamment grave pour pouvoir objectivement détruire la relation de confiance, ou l'ébranler à un point tel que l'employeur ne puisse tout simplement plus poursuivre les rapports de travail de manière acceptable. Et le motif de li-

centiement doit avoir réellement détruit ou fortement ébranlé la confiance mutuelle.

S'il ne subsiste aucun doute sur la culpabilité de l'employé-e quant à l'acte commis, selon ce qui a été expliqué, et que ceci conduit à une rupture de la relation de confiance aussi bien objectivement que réellement, nous nous trouvons alors devant un comportement qui tient de la faute grave et cela autorise l'employeur à prononcer un licenciement avec effet immédiat.

Enquête approfondie nécessaire

Toutefois, s'il y a des doutes sur le caractère réellement répréhensible du comportement de l'employé-e, l'employeur doit entreprendre toutes les démarches raisonnables et nécessaires visant à éliminer tout soupçon sérieux

et objectivement justifié. Le devoir d'assistance et la présomption d'innocence obligent l'employeur à mener une enquête approfondie sur les reproches proférés envers l'employé-e avant de prononcer un licenciement. Ce faisant, l'employeur doit bien entendu se conformer à la loi, en particulier en ce qui concerne la protection des données, et ne peut pas s'en remettre aux forces de l'ordre. Si l'on se trouve face à une grave accusation, il convient éventuellement de mandater un tiers compétent pour effectuer l'enquête, ou alors de porter plainte afin de soumettre l'affaire à enquête pénale. Il est recommandé dans un tel cas de libérer l'employé-e de ses fonctions durant toute la durée de l'enquête jusqu'à ce que les reproches soient tirés au clair. Son salaire est naturellement garanti durant ce temps. Il ne faut pas oublier que l'employé-e a bien sûr le droit de faire appel à une assistance juridique. Avant qu'un licenciement ne soit prononcé, la possibilité doit lui être donnée de s'exprimer au sujet des accusations por-

tées à son encounter et de demander des preuves ou d'en fournir.

Si les soupçons se confirment suite à l'enquête et qu'on se retrouve face à un comportement punissable, et que cette constatation met en péril le rapport de confiance de telle manière qu'il n'est pas envisageable de poursuivre les rapports de travail, alors l'employeur a le droit de prononcer un licenciement avec effet immédiat. Ceci même si à ce moment-là, aucune qualification pénale n'est encore retenue.

Si par contre un licenciement avec effet immédiat est prononcé sans que les circonstances ne soient suffisamment clarifiées sur le plan juridique et que de sérieux doutes subsistent sur la culpabilité de l'employé-e, alors l'employeur contrevient à son devoir d'assistance. Si l'employeur a lancé des accusations injustifiées, de manière inconsidérée et sans motif valable, il porte atteinte aux droits de la personnalité de l'employé-e et risque ainsi de devoir rendre des comptes pour avoir prononcé un congé abusif.

L'équipe de la protection juridique

■ Sous-fédération des pensionné-e-s

Sortie du Comité central au château de Hallwyl le 5 juin

C'est par un temps agréable et une température estivale que les présidents des sections PV de toute la Suisse ainsi que les membres de la CCe in corpore et Andrea-Ursula Leuzinger de la Comm. femmes se sont retrouvés à la gare de Boniswil

dans le Seetal. Ueli Röthenmund adressa ses Grüezi, bonjour et relata son vécu de jeune cheminot dans les gares de cette vallée particulière où le train circule sur la chaussée comme un tram. Une balade dans une réserve naturelle,

commentée par nos collègues de la PV Argovie, nous conduisit au château de Hallwyl.

Ce château serti dans son écrivin lacustre est un des plus importants châteaux du pays; il occupe deux îles du Aabach, à l'extrémité nord du lac de Hallwyl. L'accueil avec un café/croissant fut le bienvenu. Madame Gehrig, envoyée par les musées du canton d'Argovie (il y en a sept), nous raconta avec passion l'histoire de la famille et du château. Cette dame avait l'art de la conteuse et elle nous parla avec humour des châtelains et de leurs épouses qui menaient la vie à grandes guides. Et comme elle déclara: si ce que je vous raconte n'est pas vrai, au moins



Helen Isler.

c'est bien trouvé.

La suite se passa à l'Auberge «Sternen» de Seon. Les collègues du Tessin nous rejoignirent pour l'apéritif, suivi d'un délicieux repas servi dans une salle décorée avec goût. Pour une fois, les discussions n'avaient

pas que les affaires syndicales pour objet.

Cette sortie du Comité central est aussi un merci pour le travail accompli toute l'année par les présidents de section, comme le releva le président central Roland Schwager.

Cette 2ème séance du CC restera dans les mémoires des 25 participants. Elle a été organisée à la perfection par la section PV Argovie, son président Ueli Röthenmund et sa vice-présidente Helen Isler.

Ils méritent tous deux un grand BRAVO et de vifs remerciements. Nous nous réjouissons déjà de ce que nos collègues de la PV Lucerne nous préparent pour l'année prochaine.

Otto Huser, secrétaire central PV-SEV



Ueli Röthenmund.

Sondage du SEV à la TPO

Changement à la tête de la TPO

Le chef romand de la Police des transports n'est plus en poste depuis le 1er juin. Le personnel avait alerté le SEV qui avait réalisé un sondage. Les résultats avaient démontré de sérieux problèmes que la direction des TPO a désormais reconnus.

Le SEV avait tiré la sonnette d'alarme et présenté les résultats de son sondage en février à la direction de la Police de transports (voir contact.sev n° 3). «Le mécontentement était flagrant en Suisse romande où 82% des sondés avaient indiqué vouloir quitter l'entreprise», rappelle Jürg Hurni, secrétaire syndical en charge du dossier). A l'époque, la direction des CFF avait affirmé avoir d'autres chiffres concernant la satisfaction du personnel.

Quelques mois plus tard, la direction de la Police des transports a pourtant décidé d'agir. Dans sa communication à ses employés, elle n'y va pas par quatre chemins: «La Région



Le taux de participation au sondage du SEV s'est élevé à 60%.

Romandie s'est fortement développée ces derniers temps et a renforcé ses connexions avec les corps de polices et les organisations partenaires. Pour soutenir ce développement nous avons besoin de calme et de stabilité dans la région ainsi que de policiers supplémentaires. Nous enregistrons un taux de démissions plus élevé en Suisse Romande en comparaison avec les autres services depuis un certain temps déjà.

Cette tendance s'est accrue au cours des derniers mois. En conséquence de quoi il nous manque les ressources pour effectuer l'ensemble de nos mandats.»

C'est donc désormais le colonel Jürg Monhart, commandant de la Police des transports, qui dirige la Région Romandie ad interim depuis le 1er juin. Le premier-lieutenant Frederik Schieferstein poursuit son activité de suppléant du chef de

région. Quant au chef écarté, il obtient même une promotion puisqu'il s'occupe désormais de tâches stratégiques au sein de l'état-major du corps de la Police des transports.

Ce changement est salué par Jürg Hurni, qui espère que le personnel romand puisse désormais retrouver du plaisir à venir au travail: «Il me tient à coeur de saluer ici le courage manifesté par les collègues qui ont largement pris part au son-

dage que nous avons mis sur pied. Ils ont ainsi permis de confirmer par les chiffres ce que certains évoquaient dans leurs témoignages.»

S'il y a un mieux en Romandie, Jürg Hurni conclut en rappelant que «la satisfaction des collègues alémaniques n'était pas extraordinaire non plus, sans être catastrophique. Nous attendons donc aussi un changement de culture dans cette région.»

Vivian Bologna

Photomystère: «Où est-ce ?»



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° 7:

Le viaduc de la Lorraine, à la sortie de la gare de Berne. Une photo peut être consultée sur www.sev-online.ch.

Le sort a désigné **Flavio Brühwiler, Olten, membre AS Mitte.**

Il remporte un couteau de poche «Outrider» au look 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 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 20 juin.