

Collector !!

Ceci est le dernier «contact.sev» ! Nouvelle formule le 13 septembre



Élections au CA des TPG

Les salarié-e-s des TPG peuvent élire leurs représentants au Conseil d'administration. Votez pour les trois candidats du SEV TPG!

Page 4



Stress sur le lac

Incivilités en hausse sur les lacs suisses déplorent les marins.

Page 13

Nouveau «Team recrutement»

Recruter, une affaire de terrain

Le recrutement des membres est la pierre angulaire pour le succès d'un syndicat. C'est pourquoi au SEV ce sont maintenant trois pros qui s'occupent de la construction d'une base forte et soutiennent par leur travail recruteuses et recruteurs volontaires. Le «Team recrutement» se présente.

Xenja Widmer, Christoph Geissbühler et Toni Feuz sont les trois nouveaux responsables du recrutement du SEV. Le trio apporte un vent frais pour la syndicalisation des membres tout en poursuivant l'inlassable travail sur le terrain. Car les meilleurs recruteuses et recruteurs, ce sont encore les membres eux-mêmes. L'équipe du recrutement collabore étroitement avec eux pour gagner de nouveaux membres pour le SEV et garantir son succès à long terme..

Archives SEV



Edito page 3 et dossier pages 10 – 11

L'expérience l'a montré : le contact direct est la meilleure manière de convaincre des collègues d'adhérer au SEV.

Sans nous !

Le Conseil fédéral avait confirmé encore en juillet que les mesures d'accompagnement ne sont pas touchées par les négociations avec l'UE. Quelques semaines plus tard, tout a l'air différent: le département de Schneider-Amman a défini entre autres buts pour les négociations d'affaiblir substantiellement la protection des salaires en Suisse. Les syndicats ne l'acceptent pas et ne participent pas aux pourparlers.

Page 5

#ENOUGH18 - Ça suffit !

Dans la rue pour l'égalité !

■ Les femmes sont sous-représentées en politique et aux postes importants dans l'économie et gagnent en moyenne 600 francs de moins par mois que les hommes pour un travail de valeur équivalente.

Ça suffit («Enough» en anglais) ! Il a toujours fallu lutter pour le progrès. Les femmes et les hommes qui ont travaillé à ces améliorations, ont mis la



pression en descendant dans la rue où se sont battus pour l'égalité au Par-

lement. Et, il faut à nouveau mettre la pression en 2018. On attend toujours des mesures en faveur de l'égalité salariale, qui pourtant menacent de s'enliser dans un labyrinthe parlementaire. L'égalité salariale, maintenant! Rassemblement le 22 septembre à 13h30 à la Schützenmatte à Berne.

Renseignements pratiques en page 13

EN VITESSE

Centenaire de la grève générale

Il y a 100 ans, la Suisse vivait son unique grève générale où les cheminots ont joué un rôle très important. A cette occasion, diverses actions de commémoration sont prévues: www.greve-generale.ch.



Grand débat public

«Pourquoi commémorer la Grève générale de 1918?»

En présence notamment de Grégoire Junod, syndic de Lausanne, et des historiens Pierre Eichenberger et Olivier Meuwly. Verrée offerte par la Ville. Lieu : Salle du Conseil communal de Lausanne, Hôtel de Ville, pl. de la Palud (1er ét.), **mercredi 12 septembre, Lausanne**, de 18h20 à 21h30

Vernissage de l'ouvrage «La Grève générale de 1918 en Suisse romande»

(Alphil). Présentation, discussion, dédicaces et apéritif en présence de Jean-Claude Rennwald et Adrian Zimmermann (auteurs) et Julien Wickli, historien. **Mardi 6 novembre, Lausanne** de 19h à 21h. Librairie Basta!, Rue du Petit-Rocher 2.

Samedi 10 novembre, à Olten

de 14h à 17h, l'USS et les syndicats organisent avec leur partenaire historique, le PS, ainsi que la Société Robert Grimm, un **événement du centenaire** dans un ancien atelier des CFF près de la gare d'Olten. Ensemble de cuivres, percussion et chœur. Textes originaux de la Grève générale. Discours de Paul Rechsteiner (USS), Christian Levrat (PSS), Vania Alleva (Unia), Simonetta Sommaruga.

Restauration à prix abordables. Habillez-vous chaudement (halles non chauffées !)

CCT CFF / CFF Cargo

Deux accords trouvés liés au résultat final

Dans le cadre des négociations de la nouvelle CCT, les CFF et la communauté de négociation ont signé deux conventions portant sur la révision de la loi sur la durée du travail. Cette révision implique une adaptation des conditions d'engagement aux CFF. Mais ces deux conventions ne peuvent entrer en vigueur qu'avec un accord global sur la CCT.

Depuis janvier 2018, les CFF et la communauté de négociation des partenaires sociaux mènent des négociations sur une nouvelle convention collective de travail (CCT). Les négociations portent notamment sur l'adaptation de la révision de la loi sur la durée du travail (LDT). En 2016, le Parlement fédéral a en effet adopté une révision partielle de la loi sur la durée du travail. Or, cette révision partielle impli-

que d'adapter les conditions d'engagement du personnel des CFF. Afin de pouvoir appliquer en temps utile les adaptations légales requises, les CFF et la communauté de négociation ont signé deux conventions au mois de juillet.

Adaptations des annexes 4 et 5

Selon la fonction exercée, les collaborateurs des CFF sont assujettis soit à la LDT soit à la Loi sur le travail (LTr). Dans les grandes lignes, le personnel administratif est assujetti à la loi sur le travail et le personnel des unités opérationnelles à la LDT. L'instruction du groupe K 134 définit les fonctions des CFF assujetties à la LDT et celles relevant de la LTr. Dans la CCT, des réglementations complémentaires de la durée du travail sont consignées dans deux annexes:

- Annexe 4 pour les collaborateurs assujettis à la LDT
 - Annexe 5 pour les collaborateurs assujettis à la LTr
- Ces deux annexes seront modifiées afin de pouvoir appliquer



La question du temps de travail est centrale pour le personnel des CFF.

les dispositions issues de la révision de la LDT.

Annexe 4: trois adaptations majeures

Voici les adaptations les plus importantes qui entreront en vigueur le 9 décembre 2018 (changement d'horaire) ou le 1er janvier 2019:

- Intervalle entre les dimanches libres: à l'avenir, il sera fait

preuve d'une plus grande souplesse quant au report des dimanches libres. Parallèlement, le personnel est assuré de disposer d'un week-end libre par mois calendaire.

- Interruption du travail: les interruptions de travail durent dorénavant de 20 à 29 minutes et sont payées. En cas de tours de service de plus de 9 heures, la deuxième pause peut être rem-

placée par une interruption du travail.

- Fin du travail avant les vacances: Si le dernier jour de travail précédant les vacances est un vendredi, la fin du travail est fixée à 20h à la demande du collaborateur, sinon à 22h. Comme jusqu'à présent, des dérogations sont possibles moyennant entente.

Les négociations se poursuivent

concernant les majorations de temps attribuées au titre des pauses prises à l'extérieur: celles-ci seront probablement modifiées dans le sillage de l'application de la révision de la LDT.

Annexe 5: préserver les acquis

Les parties se sont entendues pour préserver autant que possible les acquis dans le cadre des adaptations de l'annexe 5. Pour le personnel administratif des CFF, le modèle de la durée annuelle du travail, la durée théorique du travail, la réduction du droit aux vacances en raison des absences et les pauses seront conservés et ne subiront aucun changement.

La durée maximale hebdomadaire du travail, la recommandation en matière de durée maximale quotidienne du travail ainsi que l'indemnisation du travail de nuit et du travail du dimanche seront dorénavant réglementées. Les dispositions relatives au temps supplémentaire et au travail du soir seront, quant à elles, modifiées pour

être en phase avec les circonstances actuelles.

Ces différents ajustements contribuent à une harmonisation des conditions d'engagement entre le personnel administratif des CFF et le personnel administratif de CFF Cargo, pour lequel ces adaptations s'appliquent déjà depuis début 2018.

Concessions des deux parties

En signant les conventions, les deux partenaires contractuels abandonnent respectivement certaines de leurs revendications en matière de durée du travail. Les CFF renoncent, en particulier, à la suppression de la septième semaine de vacances pour les collaborateurs de plus de 60 ans.

Les deux parties reviennent sur leurs exigences par rapport aux jours libres et au temps de travail minimal. Elles s'entendent sur le maintien du droit aux 115 jours libres et du temps de travail minimal. Ces deux accords restent toutefois liés à la signature d'une nouvelle CCT. **Vivian Bologna**

Négociations

CCT CFF: dernière ligne droite

Les négociations CCT CFF / CFF Cargo arrivent dans leur dernière ligne droite. Un paquet acceptable en sortira-t-il ?

«Il reste encore trois rondes de négociations, le 31 août, ainsi que les 6 et 7 septembre. Cela peut sembler optimiste, mais en fonction de la volonté de recherche de solutions des parties, cela reste jouable», souligne Manuel Avallone, le responsable de la communauté de négociations des syndicats.

Si des accords ont été trouvés sur le temps de travail (voir ci-dessus), ils ne seront valables que si la CCT est renouvelée. Et



Manuel Avallone entend bien obtenir une CCT au moins aussi bonne que l'actuelle.

pour l'heure de nombreuses questions sont encore ouvertes dans les domaines cruciaux :

salaires, digitalisation, protection contre le licenciement, allocations régionales, primes

de fidélités, protection en cas de maladie et participation aux frais de maladie. «Le cadre fixé par la conférence CCT reste le socle sur lequel nous nous appuyons pour négocier, poursuit Manuel Avallone. Et le but final, c'est d'obtenir une CCT de valeur équivalente, voire meilleure.» Au final, c'est la conférence CCT CFF/ CFF Cargo du 17 septembre qui tranchera pour le SEV, avant que le Conseil d'administration des CFF ne se penche sur le dossier le 26 septembre.

Vivian Bologna

Transformation du SOB en holding

Le SEV exige une seule CCT

Le Südostbahn (SOB) va introduire une nouvelle forme d'organisation. Pour le personnel il y a encore beaucoup d'incertitudes.

A fin janvier 2018, le Conseil d'administration du SOB, principalement actif dans les cantons de Saint-Gall et des Grisons, a adopté une nouvelle structure légale et a mandaté la direction de préparer une forme d'organisation adéquate.

Regroupées en holding sous le nom de «Schweizerische Südostbahn SA», les nouvelles sociétés anonymes «Infrastructure» et «Transport» entreront en scène en tant que filiales. Le

SOB donne à qui veut l'entendre deux raisons pour la réorganisation de l'entreprise: d'une part, l'Office fédéral des transports exige depuis des années que l'infrastructure du SOB soit transformée en SA dont une majorité des parts doit appartenir à la Confédération et d'autre part, l'entrée du SOB dans le trafic grandes lignes dès le mois de décembre 2020 joue aussi un rôle.

Cette nouvelle organisation n'a aucune répercussion au niveau des postes de travail selon le SOB. Au contraire, grâce au trafic grandes lignes, l'effectif du personnel des locs et des trains devra être augmenté. Dans les autres domaines également, par exemple à l'administration, il n'y

aura pas de démantèlement.

Le SEV est toutefois critique: «Nous saluons le fait que la réorganisation puisse être appliquée sans effets négatifs sur les effectifs. Mais nous ne sommes pas tranquilles en ce qui concerne le statut du personnel. Avec la répartition prévue des collaboratrices et collaborateurs dans les trois SA, il y a un risque de nous retrouver avec trois CCT différentes, ce qui aura des répercussions sur les contrats de travail. Cela ne doit pas arriver! Nous restons vigilants et allons accompagner l'application de ce projet. Nous avons acquis de l'expérience en la matière en Suisse romande, avec les tpf!» souligne le président SEV Giorgio Tuti. **Chantal Fischer**

EDITO

Une fois de plus, le recrutement des membres est dans toutes les bouches. Ce n'est pas nouveau au SEV: les membres forment la base d'un syndicat et plus il y a de gens organisés chez nous, plus nous serons en position de force lors des négociations. On le sait, nos membres ne se syndiquent pas tout seuls, il faut faire en sorte de les convaincre d'adhérer au SEV. Pour cela nous pouvons compter sur nos recruteuses et recruteurs qui, chaque jour sur la place de travail, cherchent des personnes prêtes à

«Les discussions directes entre collègues de travail restent le meilleur atout pour recruter.»

Giorgio Tuti



rejoindre le SEV, afin de nous rendre plus forts et nous permettre de mieux défendre les intérêts de nos membres. Les discussions directes entre collègues de travail restent le meilleur atout pour recruter. Car les collègues connaissent les problèmes sur le lieu de travail et donnent un visage au SEV. J'aimerais profiter de l'occasion pour les remercier de ce travail important.

Naturellement, nous ne laissons pas nos gens se débrouiller tout seuls. Le nouveau team de recrutement (dossier p. 10-11) est composé de Xenja Widmer, Christoph Geissbühler et Toni Feuz. Ces trois professionnels expérimentés se tiennent à vos côtés et vous soutiennent avec toute leur énergie, par exemple en préparant du matériel de recrutement, en organisant des actions, des campagnes, etc. Ce team apporte un vent nouveau pour la syndicalisation des membres; il a de nouveaux projets, de nouvelles idées. Ensemble, le trio saura encadrer les recruteurs et recruteuses de toute la Suisse et grâce à leur bagage personnel, ils connaissent assez bien les divers secteurs et les entreprises. Xenja Widmer vient par exemple de la commission de jeunesse et elle sait comment susciter l'attention des jeunes. Lorsqu'il était en poste aux CFF, Christoph Geissbühler a réussi à intéresser beaucoup de ses collègues qui ont alors adhéré au SEV. Et Toni Feuz a mené beaucoup de discussions de recrutement durant sa carrière de secrétaire syndical.

Mais le team de recrutement n'a pas le monopole des nouveautés au SEV. A l'aube de son centenaire, le SEV affiche une toute nouvelle image, fraîche et moderne: par ce numéro, nous prenons congé du contact.sev sous son ancienne forme et nous réjouissons de la toute première édition du nouveau journal qui paraîtra le 13 septembre prochain. Même après 100 ans, le SEV regarde vers l'avenir et se modernise constamment.

Comité SEV du 17 août

Transport de marchandises: le SEV appuie sur l'accélérateur

Le SEV va encore plus loin dans sa défense du fret ferroviaire. Il va définir une stratégie qui propose comment organiser et financer le trafic marchandises par le rail. Ainsi en a décidé le comité SEV.

Le SEV va donc faire appel à des experts en la matière. «Nous dénonçons depuis des années la politique en vigueur qui ne favorise pas suffisamment le rail et nous critiquons en particulier Cargo pour son désengagement en fermant des points de desserte», a rappelé la coordinatrice de la politique des transports du SEV, Daniela Lehmann. «Il est légitime de se

demander si c'est bien le rôle d'un syndicat de se lancer dans la définition d'une telle stratégie, a questionné le président Giorgio Tuti. Nous pensons que c'est aussi de notre responsabilité d'être une force de proposition d'une part parce que nous défendons le transport des marchandises par le rail et d'autre part parce que de très nombreux emplois sont en jeu.» Le comité a approuvé à l'unanimité le lancement de ce projet et salué le caractère proactif de la démarche.

Toujours en termes de politique des transports, Giorgio Tuti a informé le comité de son audition par la Commission des transports des Etats le 16 août. «Nous avons donné notre point de vue sur le trafic international de voyageurs par

rail que l'OFT veut assouplir. Aujourd'hui, ces lignes sont exploitées en collaboration entre les CFF et les entreprises de transports des pays voisins. L'OFT veut autoriser l'exploitation de lignes internationales sans coopération. C'est la porte ouverte au dumping social et salarial. Et surtout, il faut remettre cette ouverture dans le contexte de libéralisation voulu par l'OFT depuis 2014. Le SEV a réaffirmé devant la Commission que c'est au Parlement de déterminer le degré d'ouverture du marché, pas à un office fédéral. Un avis de droit de l'Université de Fribourg vient de le rappeler!»

Propositions adoptées pour le Congrès de l'USS

Dans un autre registre, le co-

mité a approuvé quatre propositions qui seront déposées pour le Congrès de l'USS les 30 novembre et 1er décembre. Il s'agit notamment de demander à l'USS de s'assurer juridiquement que le principe «Salaire égal à travail égal» s'applique aussi aux places de travail mobiles. Deux autres propositions sont liées à l'impact de la digitalisation. La première demande l'élaboration d'un document exigeant la garantie de mesures de formation continue. La seconde souhaite que les bénéfices liés à la digitalisation reviennent aussi aux employés. Enfin, la Commission des femmes SEV demande que l'USS s'engage pour la disparition des bonus. L'argent ainsi économisé serait réinjecté pour l'égalité salariale.

Le comité a aussi approuvé la vente de l'entier des actions de la Banque Cler à la Banque cantonale bâloise qui a fait une offre publique de rachat. Elle possède déjà 77,52% des actions de l'ex-banque Coop. Pour le SEV, cette opération est financièrement intéressante. **vbo**

VOTATIONS

Pour les **votations fédérales du 23 septembre**, le SEV se rallie à l'USS, à savoir **oui** à l'arrêté fédéral concernant les voies cyclables et les chemins et sentiers pédestres. Il laisse la **liberté de vote** pour les deux initiatives «Pour la souveraineté alimentaire» et celle «Pour des aliments équitables». **vbo**

Élections des représentants du personnel au Conseil d'administration des TPG

Votez SEV au conseil d'administration TPG

Les salarié-e-s des TPG peuvent élire jusqu'au 13 septembre leurs représentants au Conseil d'administration. Le SEV TPG présente trois candidats (listes 3 et 4). Votez pour eux !

Le mode d'élection est fixé par la loi qui détermine la clé de répartition. Pour les Transports publics genevois (TPG), six personnes dont le président sont nommés par le Conseil d'Etat, un représentant de la région frontalière française, sept membres du Grand Conseil, un représentant du Conseil administratif de la Ville de Genève, un membre désigné par l'Association des communes genevoises et enfin le personnel des TPG élit trois représentants parmi les collaborateurs actifs dans l'entreprise.

Le SEV TPG propose trois candidats à cette élection : Giancarlo Brunetti, Frank Cordier et Joao Faustino. Responsable de groupe exploitation depuis 2009 et dans l'entreprise depuis 2001, **Giancarlo Brunetti** souhaite s'engager « afin que les difficultés liées à nos fonctions respectives soient entendues et que soient respectées nos conditions de travail. »

Frank Cordier travaille aux TPG depuis 12 ans en qualité d'électricien trolleybus au dépôt de la jonction. Il se propose de rejoindre le Conseil d'administration des TPG « pour mettre à disposition mes connaissances approfondies de l'entreprise et de ses métiers et faire remonter les besoins de la base. » **Joao Faustino** est entré aux TPG en 1989 en tant que conducteur et syndiqué depuis cette date. Au CA, il se battra pour que « le personnel

ait des conditions de travail meilleures. »

Il est à noter que le règlement des élections a été modifié suite à la nouvelle loi sur l'organisation des institutions de droit public (LOIDP) et le règlement sur l'organisation des institutions de droit public (ROIDP). Ce en particulier les règles d'éligibilité qui se sont assouplies (il n'y a plus besoin d'être suisse et rési-

dent genevois pour être éligible ; le taux de travail a également été adapté).

Le matériel électoral a été envoyé par correspondance (au domicile déclaré des électrices) dès le 16 août 2018.

La votation se terminera le 13 septembre à midi. Le dépouillement et l'affichage des résultats aura lieu le vendredi 14 septembre.

Ces dernières années, le SEV TPG a été très présent sur le terrain, que cela soit dans les luttes et les mobilisations, le travail d'accompagnement individuel, les commissions et la consultation permanente des collègues. Il appelle à voter compact et massivement pour les candidats combattifs du SEV TPG qui « défendront nos intérêts à tous ». **Yves Sancey**



Giancarlo Brunetti, Liste 4



Frank Cordier, Liste 3



Joao Faustino, Liste 3

Union européenne et mesures d'accompagnement

«Ligne rouge» non négociable

Les syndicats ont clarifié la porte des négociations sur les mesures d'accompagnement. Explications de Giorgio Tuti, président du SEV.

■ **Pour quels motifs les syndicats refusent de participer aux négociations sur les mesures d'accompagnement?**

Giorgio Tuti: Le démantèlement de la protection des travailleurs n'est pas négociable ! Le Conseil fédéral a toujours déclaré que la question des mesures d'accompagnement constituait une « ligne rouge » non-négociable. Et, tout d'un coup, le ministre des Affaires étrangères Ignazio Cassis annonce en juin qu'il est pour un assouplissement de ces mesures. Puis nous avons reçu un document de travail du Département de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) de Johann Schneider-Ammann remettant en question l'ensemble du dispositif de défense des salariés. Bien sûr que l'Union européenne (UE) est une machine de libéralisation, mais ce sont bien ces deux ministres PLR qui remettent en question les mesures

d'accompagnement. Briser cette « ligne rouge », c'est une trahison des salariés. La protection des salaires n'est plus garantie. Inadmissible. L'USS ne participera donc pas aux négociations.

■ **Plus concrètement, de quels instruments s'agit-il?**

Il y a la règle dite « des huit jours » qui est remise en question. Celle-ci impose aux entreprises étrangères détachant en Suisse des travailleurs de les annoncer huit jours avant le début de l'activité. Un délai nécessaire pour pouvoir organiser les contrôles. Supprimer

ces huit jours signifie l'abolition des contrôles. L'UE veut aussi réduire drastiquement les contrôles qui passeraient de 30 à 3% des entreprises ! Elle n'aime pas beaucoup le système suisse des cautions que les entreprises doivent verser et qui peuvent être utilisées lorsque elles ne respectent pas des dispositions et ne satisfont pas aux exigences qui leur sont posées. Il en va de même pour les sanctions – prévoyant des amendes jusqu'à 30'000 francs suisses et l'interdiction d'exercer dans nos frontières – et le fonctionnement des commissions par-

itaires et tripartites.

■ **Le transport est moins touché par la sous-enchère salariale que les chantiers ou la restauration...**

C'est vrai, mais dans le domaine du transport routier des marchandises, la concurrence est rude. Un coup d'œil dans les coulisses du marché européen et libéralisé des transports révèle dans toute l'Europe une tendance à la baisse des standards sociaux et des conditions de travail. Un chauffeur poids-lourds bulgare gagne en moyenne 215 euros par mois. Pour ce salaire, il travaille 11,5 heures par jour ou 57,5 heures par semaine. De plus en plus de chauffeurs étrangers s'arrangent pour obtenir les papiers leur permettant de travailler en Suisse, il ne s'agit plus d'exceptions.

■ **L'Europe a néanmoins amélioré sa directive sur le travail détaché pour 2020...**

Les pays de l'Est se sont battus contre une réforme européenne du « travail détaché » plus protectrice. Un accord a certes été trouvé, mais au prix de l'exemption provisoire du transport routier et de ses six millions de salariés !

■ **Le DEFR souscrirait aux exigences de l'UE...**

Bruxelles est libre de ses demandes mais les mesures d'accompagnement relèvent du ressort de la Suisse qui ne doit pas céder sur ce point capital, comme l'ont laissé entendre les deux ministres PLR.

■ **Jusqu'à où iront les syndicats pour défendre les mesures d'accompagnement?**

Jusqu'au référendum si nécessaire. La situation est grave. Nous n'avons jamais assisté à une telle attaque des droits des salariés depuis 20 ans. Notre position ferme sur ce dossier est décisive pour la sauvegarde des accords bilatéraux et la libre circulation. Nous ne les soutiendront plus sans la protection et le respect des droits des travailleurs. *Interview : Yves Sancey*



Giorgio Tuti (SEV), Paul Rechsteiner (USS) et Vania Alleva (Unia) face à la presse.

Les relations Suisse-Union européenne

Les relations entre la Suisse et l'Union européenne (UE) reposent sur une vingtaine d'accords bilatéraux importants, comme la libre circulation des travailleurs, et plus d'une centaine d'autres accords. Berne et Bruxelles négocient actuellement un accord-cadre qui les chapeaute tous et qui permettra d'appliquer les accords existants et futurs. Les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, que l'UE juge excessives et discriminatoires, sont le principal point d'achoppement des négociations sur cet accord-cadre. Les Européens veulent notamment faire abolir la règle dite «des huit jours». Bruxelles

souhaite que Berne adopte à son tour la nouvelle directive européenne sur les travailleurs détachés, directive que l'Autriche et le Luxembourg ont été contraints d'accepter. L'enjeu est donc de savoir qui décide pour la protection du marché du travail en Suisse ? Berne ou Bruxelles ? Comme la Suisse traîne des pieds à dire oui, l'UE menace de la priver d'une «équivalence boursière». Le Conseil fédéral aimerait conclure rapidement les négociations avant les élections fédérales de 2019. L'Europe sera elle occupée par le Brexit. Le gel des négociations que le PDC, le PLR et le PS ont évoqué mi-août semble toutefois inévitable. (ysa)

Les mesures d'accompagnement

Depuis 2004, la Suisse a unilatéralement adopté des mesures d'accompagnement pour éviter la sous-enchère salariale, notamment par rapport aux travailleurs détachés (un informaticien employé en France qui vient faire une mission à Genève pendant quelques jours, par exemple). C'était alors le prix à payer pour avoir le soutien politique de la gauche et des syndicats à la libre-circulation des personnes. Par rapport au droit européen, la Suisse connaît deux différences majeures : les missions de travail détaché menées sur sol helvétique ne peuvent excéder **90 jours** par années civile (contre deux ans en Europe, un an depuis 2020) et

l'annonce aux autorités **huit jours** avant pour pouvoir effectuer du travail détaché en Suisse (il n'y a pas de délais en Europe). Grâce aux mesures d'accompagnement, les salaires de 42 000 entreprises sont contrôlés en Suisse, année après année. Cela a mis fin à l'inhumain système des contingents.

Des contrôles nécessaires

Dans les années 2000, la Suisse enregistrait quelque 90 000 travailleurs détachés. Aujourd'hui, ce chiffre s'élève à 240 000. La Suisse compte le plus grand nombre de travailleurs détachés par rapport à sa population et ses salaires sont les

plus élevés d'Europe. Environ un tiers des sociétés font l'objet de contrôles. Qui débouchent, dans plus de 20% des cas, sur la découverte d'infractions, prouvant l'importance et la nécessité du dispositif. Et Bruxelles voudrait réduire les contrôles à 3%, dix fois moins...! En moyenne, selon le Secrétariat d'Etat à l'Economie (Seco), les autorités suisses sanctionnent chaque jour dix entreprises pour violation de la loi sur la protection salariale.

Sous pression de l'Europe, l'Autriche a dû abandonner une règle semblable à la Suisse en 2016. Depuis, la lutte contre la sous-enchère y est devenue beaucoup plus compliquée et le nombre d'abus a explosé. (ysa)

Interview de la psychologue Liala Cattaneo, experte en matière de perturbations psychosociales au travail



Quand le travail crée de la souffrance

Beaucoup d'études nationales et européennes le confirment: les troubles psychophysiques se manifestent de plus en plus fréquemment sur le lieu de travail en réaction à des situations de stress, burnout, conflits et autres agressions psychologiques. Entretien avec la psychologue Liala Cattaneo du Laboratoire de psychopathologie du travail dont elle est la coordinatrice.

■ Une étude du Seco publiée le 21 juin dernier confirme l'importance des risques psychosociaux sur la place de travail. Qu'avez-vous pu observer dans votre pratique quotidienne?

A la lecture des études effectuées ces dernières années par le Seco et par d'autres spécialistes, que ce soit en Suisse ou au niveau européen, je ne peux que confirmer ce qui en ressort, soit que sous nos latitudes également on constate de plus en plus de perturbations psychophysiques qui se manifestent en réaction à des situations de stress, de burnout, de conflits et d'atteintes psychologiques. La santé psychophysique dépend de beaucoup de facteurs, tant individuels que sociaux. Le travail est un élément très important de la vie quotidienne pour le développement personnel, pour se réaliser soi-même, et pour la satisfaction de ses propres besoins. Et au vu de certains changements importants survenus au niveau socio-économique durant les dernières décennies, certains facteurs liés au travail ont des incidences négatives sur notre bien-être et notre santé. Charge de travail excessive, rythmes soutenus, incertitudes, flexibilité des horaires de travail, peu de marge d'autonomie, conflits... ce ne sont que quelques exemples de fac-

teurs qui constituent le lot quotidien des travailleuses et travailleurs. Quand les ressources personnelles et sociales ne suffisent pas à répondre à la demande, à la longue, de telles situations peuvent porter atteinte à la santé physique et psychique. La difficulté à gérer de tels aspects peut en outre pousser une personne à adopter des comportements qui joueront en défaveur de sa santé, par exemple si cette personne se met à consommer de l'alcool, des médicaments et des substances psychoactives, si elle se nourrit mal, ou si elle se sédentarise... tout ceci aggrave un cadre clinique déjà précaire ou compromis.

■ Qui s'adresse surtout au laboratoire de psychopathologie du travail? Quelles sont les principales caractéristiques des cas dont vous vous occupez?

Le laboratoire de psychopathologie du travail est un service dédié à toutes les personnes qui sont en souffrance et présentent des problèmes sociaux, familiaux, économiques ou légaux, en lien avec une situation professionnelle difficile et/ou une problématique telle que le chômage, la précarité, les conflits sur le lieu de travail, le mobbing, les agressions, le burnout, le stress et le licenciement. Nous propo-

sons des consultations individuelles basées sur l'écoute et un soutien médical, psychologique, social, et aidons les gens à rechercher des solutions concrètes en leur fournissant les instruments pour leur permettre d'accéder aux ressources disponibles en chacun, ou pour mieux affronter les décisions difficiles. Ces dernières années, nous avons noté une augmentation des personnes qui se sont adressées à notre service car elles présentaient un mal-être résultant d'une situation conflictuelle sur le lieu de travail. Dès lors, on peut affirmer que les rapports interpersonnels sur le poste de travail constituent un facteur majeur de risque pour la santé d'une personne. Mais cela ne signifie pas que le problème se situe uniquement dans les situations relationnelles. Il faut toujours considérer le contexte de chaque individu et bien souvent, en analysant l'organisation et la gestion du travail, on trouve des dysfonctionnements qui peuvent générer des situations conflictuelles et parfois, des problèmes de mobbing. Ceci signifie que si, d'une part, il est important pour un individu d'être conscient de sa propre manière de réagir aux confrontations avec les autres, d'autre part l'entreprise aussi doit faire ce qu'il faut pour créer des conditions de travail rédui-

sant au maximum les risques de conflits ou d'agressions. Dans cette optique, le laboratoire est à disposition des entreprises avec le projet intitulé «Laboratoire pour les entreprises». Ce projet a été lancé dans l'objectif de pouvoir agir aussi au niveau de l'entreprise, afin d'anticiper les situations d'adversité avant qu'elles ne débouchent sur des conflits ou des malaises sérieux. Nous proposons une consultation pour la gestion des situations difficiles sur le lieu de travail telles que les conflits, les événements stressants dans les équipes, et des formations et préventions sur des thèmes spécifiques tels que la communication, la prévention et la gestion des conflits, la gestion du stress. Certaines propositions sont orientées et personnalisées selon la situation, en tenant compte des conditions de bien être sur la place de travail, de l'amélioration du climat dans l'entreprise, ce qui amène aussi une amélioration de la productivité et de la qualité du travail.

■ Comment réagissent les femmes et les hommes face à des situations de profond mal-être?

Il n'y a pas de réponse valable pour tous. Chacun, chacune réagit aux situations de sa manière propre. Il y en a qui résistent en espérant que la situa-

tion évolue ou qu'ils auront d'autres opportunités professionnelles, et d'autres qui en subissent les conséquences au niveau de la santé, développant des syndromes d'anxiété, de dépression ou qui rencontrent des problèmes d'adaptation et cherchent de l'aide pour affronter la situation de mal-être. Souvent ces personnes s'adressent d'abord au médecin de famille ou au syndicat, qui les envoient chez des spécialistes. Bien souvent les personnes qui arrivent chez nous ont été envoyées par des médecins ou d'autres instances présentes dans la surface. L'expérience nous a démontré que les interventions sont d'autant plus efficaces lorsque les personnes s'adressent à nos services suffisamment tôt, dès qu'elles se rendent compte qu'elles sont en situation difficile. Au contraire, lorsque la situation de tension dure depuis longtemps, avec peut-être des répercussions prolongées sur le travail, les possibilités de résoudre la situation de manière positive se réduisent comme peu de chagrin, et dans des cas extrêmes la personne peut même être rejetée du marché du travail.

■ Sur la base de votre expérience, est-ce que le monde du travail est aujourd'hui toujours plus conflictuel?

Oui, comme je l'ai déjà dit, la

Dessin de Max Spring tiré de la brochure de l'USS



La brochure de l'USS regorge de dessins qui en disent plus long que tous les discours.

plus grande partie des personnes viennent nous voir surtout pour des tensions ou des conflits sur la place de travail. Les causes de ces conflits sont très variées et dépendent de plusieurs facteurs. Certains facteurs sont liés aux caractéristiques individuelles ou à des relations interpersonnelles qui ont été ébranlées pour divers motifs, mais il ne faut pas sous-estimer l'importance des facteurs liés à l'organisation (style de direction, structure des tâches et des missions à accomplir, communication et transfert des informations) et à l'ambiance socio-économique de l'entreprise (compétitivité, mauvaise situation économique, culture de la faute commise)... Tous ces facteurs peuvent donner naissance à des dynamiques conflictuelles à cause d'un climat de tension et de précarité qui détériore l'ambiance sur la place de travail. La mauvaise conjoncture actuelle n'aide pas: les personnes savent qu'il n'est pas si facile de trouver une autre occupation, elles sont prêtes à tout pour garder leur poste et supportent pressions et bri-

mades pour ne pas le perdre.

■ Que peuvent faire les entreprises pour gérer les relations interpersonnelles à l'interne?

Quand on se trouve confronté à des tensions ou des conflits, il faut être conscient que le temps ne résout pas les choses, au contraire il alimente le feu qui couve sous la cendre. Pour pouvoir résoudre un conflit d'une manière constructive, il faut agir sans attendre et concrètement. Ceci est valable pour les individus mais aussi et surtout pour les entreprises qui devraient promouvoir une culture basée sur le dialogue et la confiance et se préoccuper d'analyser les besoins, les demandes, les attentes des parties concernées, que ce soit pour des questions personnelles ou professionnelles. Parfois on tente d'éviter ou de fuir les situations conflictuelles parce qu'un tel processus demande beaucoup de temps, de ressources et d'énergie. Pourtant, il est important de le faire car il s'agit là d'un processus d'apprentissage et de croissance qui non seulement permet de résoudre

le conflit, mais aussi de consolider les capacités communicatives et relationnelles à l'interne, et de créer un climat de bien-être sur la place de travail. Soulignons encore le fait que, parfois, les conflits ne peuvent pas être résolus par les personnes concernées et qu'il faut faire appel à une tierce personne neutre qui puisse entreprendre une médiation.

■ En fait-on assez en ce qui concerne la prévention? Que devrait-on faire et comment intervenir?

Aujourd'hui, les entreprises sont mieux sensibilisées au problème des risques psychosociaux grâce à l'important travail réalisé par le Seco et les inspections cantonales du travail, qui collaborent activement avec notre laboratoire à ce propos, et avec d'autres partenaires privés qui proposent des formations ou des mesures d'accompagnement en cas de problèmes sur la place de travail résultant du stress ou de conflits. Certaines entreprises sont plus sensibles que d'autres et interviennent

proactivement pour demander des formations ponctuelles ou des supervisions de teams, d'autres nous appellent seulement lorsque les problèmes surgissent, et d'autres encore ne nous appellent pas et gèrent la situation d'une autre manière. Il faudrait concentrer les activités de prévention justement aux endroits les moins sensibles à ces thèmes, puisque c'est effectivement là qu'il y a les plus grands problèmes. Dans ce sens, l'implication de toutes les parties en jeu est indispensable et doit être renforcée.

■ Le Seco affirme que les inspections ont un effet positif sur la manière dont les entreprises gèrent la santé et la sécurité des employé-e-s sur la place de travail. Pouvez-vous le confirmer?

Je n'ai pas suffisamment d'éléments pour répondre à cette question, mais je suis certaine que chaque action de sensibilisation et de prévention a ses effets. Je pense que le travail d'inspection réalisé ces dernières années a eu des répercussions positives. Je

suis également persuadée que les employeurs qui développent des stratégies d'entreprise afin de diminuer les risques psychosociaux peuvent observer à court ou moyen terme des résultats positifs, par exemple sous forme d'une diminution de l'absentéisme, d'une augmentation de la productivité et du rendement. Cela les incite certainement à conserver ces mesures qui tendent à promouvoir le bien-être, car ceci est à l'avantage du personnel comme de l'entreprise d'une manière générale.

Françoise Gehring/Murielle Vianin

Malade? Que faire?

«Que faire quand le travail rend malade?» C'est le titre de la brochure de 28 pages éditée par l'Union syndicale suisse (USS) en français et en allemand. On y trouve en revue les risques pour la santé sur la place de travail, la responsabilité des employé-e-s et des employeurs, les actions possibles si la santé est mise en danger, le rôle des personnes de confiance et des syndicats. Luca Cirigliano, secrétaire central de l'USS, rappelle que les travailleuses et les travailleurs sont exposés à des risques qui peuvent nuire sur le plan physique (souvent à cause des tâches lourdes ou fatigantes mais pas seulement) et psychosocial. Ce dernier aspect est plutôt nouveau mais le Seco également le prend au sérieux. Une mauvaise organisation du travail, le non-respect des réglementations sur la durée du travail, le stress, les horaires irréguliers et les rythmes effrénés peuvent avoir des incidences sur la santé. Et la montée de la numérisation qui amène avec elle une extrême flexibilité du travail et une précarisation contribue à accentuer le problème. Luca Cirigliano fait remarquer qu'en Suisse, «on ne manque ni de connaissances, ni d'instruments législatifs». Le problème est tout autre: «Les prescriptions et les connaissances - mises en évidence dans la préface - ne sont pas assez appliquées sur la place de travail». ty

Angle droit

Qui paye en cas d'accident?

Blessé à l'épaule, Albert doit être opéré. La blessure est-elle liée à un accident professionnel? Des conflits juridiques peuvent avoir lieu autour de cette question.

Albert est victime d'un accident de travail et se blesse à l'épaule. Une incapacité de travail totale d'une semaine s'ensuit, prise en charge par la suva. Deux mois plus tard, une rechute est signalée par son médecin et une opération de son épaule doit être effectuée. Mais la suva rejette la prise en charge de cette rechute. Pourquoi? Eh bien parce que,



selon la suva, il n'existe pas de lien de causalité entre l'événement initial et la chute. L'assureur perte de gain maladie d'Albert décide de recourir contre cette décision au Tribunal cantonal, après avoir demandé l'avis de son médecin-conseil. Le Tribunal cantonal admet le recours, mais la suva ne laisse pas tomber et porte le litige au Tribunal fédéral. La question à traiter porte sur le droit à des prestations d'assurance à partir du premier accident et sur l'existence d'un lien de causalité naturelle entre celui-ci et les troubles de l'épaule.

Selon le Tribunal cantonal, Albert a repris le travail une semaine après l'accident. Mais ses douleurs n'avaient pas disparu. Il a donc dû à nouveau consulter son médecin traitant, en raison de l'accentuation de ses douleurs. Le Tribunal a admis que l'accident initial avait

provoqué une lésion à l'épaule, nécessitant une intervention chirurgicale. La suva est en conséquence tenue de prendre en charge les suites de l'événement. De son côté, la suva pense que, pour porter un jugement fiable sur cette question, il faut mettre en route certains examens complémentaires. En effet, les médecins ne sont pas unanimes. Certains d'entre eux pensent qu'il existe peut-être des lésions antérieures à l'accident. La suva propose un complément d'instruction.

Le Tribunal fédéral retient dans son jugement que le fait que les médecins ne soient pas unanimes parle en faveur d'une appréciation plus nuancée. En examinant l'autre épaule, si la présence de lésions similaires à celles observées sur l'épaule traumatisée pouvait être prouvée, cela atté-

nuerait considérablement l'hypothèse retenue.

Dans ces conditions, on ne peut ni admettre, ni exclure l'existence d'un rapport de causalité entre l'événement accidentel initial et l'atteinte à l'épaule gauche. Le jugement du Tribunal cantonal

doit donc être annulé et la cause renvoyée à la suva pour qu'elle ordonne une expertise. Une nouvelle décision sera prise ensuite.

L'équipe de la protection juridique

26 octobre 2018, 9h00-17h00
Hôtel Olten, Bahnhofstrasse 5, Olten

Journée de la migration 2018
« Racisme et xénophobie »

Intervenant-e-s
Kijan Espahangizi, docteur en histoire, professeur à l'ETH/Uni ZH
Lelia Hunziker, directrice de l'intégration en Argovie
Zoltan Doka, responsable du domaine de la migration chez unia

Détails et inscription :
www.sev-online.ch/migration

La manifestation est organisée par : **SV Migration**

LIBÉRALISATION

L'OFT à côté de la plaque

Notre voyage estival avec Interrail nous a amenés entre autres en Suède. Pour celles et ceux qui ne le savent pas: c'est le paradis absolu du rail. Enfin du moins, c'est ce que l'OFT aimerait nous faire croire. Mais si l'on se remémore le discours de Mikael Nyberg lors du dernier congrès SEV (<https://youtu.be/DLiCS-5l6l0>), on sait que la réalité est en fait toute autre.

Nous étions donc à Malmö et voulions réserver pour le trajet du retour des places de Nässjö à Copenhague, dans un train où les réservations sont obligatoires. La gare principale de Malmö est en fait un centre commercial relié à une zone de restaurants. Personne n'aurait l'idée de vouloir acheter un billet dans

un tel endroit. C'est sans doute la raison pour laquelle les guichets n'ont ici pas plus d'importance que les lieux d'aisance, apparemment on ne veut pas les avoir en plein milieu du passage. Lorsque nous avons enfin réussi à trouver notre guichet (quelques-unes des 785 compagnies ferroviaires ont leur guichet exclusif, d'autres n'en ont pas du tout, et parfois le guichet est impossible à trouver tellement il est bien caché), nous avons dû constater qu'il y avait une queue énorme. Nous avons donc essayé de nous en sortir avec le seul et unique automate. Mais ce dernier ne peut pas faire les réservations, seulement émettre des billets. Et seulement pour la Suède,

pas pour l'international. Retour donc à la queue. Arrivés auprès de la (pas très gentille) dame du guichet, elle nous dit que pour les réservations c'est sa collègue au guichet d'à côté qui est responsable, elle-même ne prend pas les réservations. La même queue nous attendait à côté, nous avons pris notre mal en patience, on avait le temps, puisqu'on était en vacances... Enfin arrivés chez la (vraiment très sympathique) dame des réservations, elle nous a expliqué qu'elle ne pouvait pas réserver de tickets pour l'international. Juste pour l'intérieur du pays. Comment nous devons de toute façon encore aller à Jönköping, nous avons tenté là-aussi notre chance, puisque

Google Maps nous indiquait un «Jönköping Resecentrum». Arrivés à la gare de Jönköping, nous cherchons de nouveau le fameux guichet que nous ne trouvons pas. L'agent de police des transports auprès duquel nous nous renseignons ne sait pas s'il y a quelque part des guichets. Le seul guichet qu'il connaisse, c'est celui pour les voyageurs en bus. Non merci, nous ne voulons pas prendre le bus! Le policier précise que le «Resecentrum» dispose d'un (seul et unique) automate à billet. Qui ne peut toutefois pas faire les réserv... Nous avons ensuite essayé de réserver via internet à l'hôtel, sur le site de la Statens Järnväger SJ. Sur ce site internet on ne peut effectuer

les réservations que pour l'intérieur du pays. Nous avons finalement réussi à réserver nos places jusqu'à Lund. La réception de l'hôtel a bien voulu nous imprimer le pdf reçu en confirmation. Temps total pour toute l'opération: 1 heure et demie. On ne va pas vers le beau, n'est-ce pas, Monsieur Füglistaler de l'OFT? PS: dans le train de Copenhague à Hambourg, nous avons discuté avec un jeune suédois qui se rendait à Stuttgart. Nous lui avons demandé comment il avait fait pour faire sa réservation et il nous a répondu que ses amis de Stuttgart avaient acheté son billet auprès de la Deutsche Bahn et le lui avaient envoyé.

Jörg Matter, webmaster

■ Partenariat avec Helvetia

Seul sur la place Saint-Marc

Bruno Gamper voyage beaucoup – dans le cadre de son travail en tant que contrôleur à la Südostbahn SOB, mais également dans un cadre privé pour explorer en bateau-hôtel les rivières d'Europe. En tant que membre du SEV, il profite de la couverture d'assurance Helvetia lors de ses déplacements, mais pas que.



Bruno Gamper, globe-trotteur.

bateau postal norvégien.

Engagement pour le SEV

Depuis son entrée aux CFF en 1992, Bruno Gamper est membre du SEV. En 1999, il est passé dans l'ancienne voie de chemins de fer Lac de Constance-Toggenburg de Zurich à Saint-Gall. Après la fusion avec la Schweizerische Südostbahn en SOB AG, il a commencé à s'investir activement dans le syndicat. D'abord comme actuaire, puis comme vice-président. Enfin, les membres l'ont élu président de la section SOB. Comme Bruno Gamper, tous les membres du SEV bénéficient des avantages du partenariat avec Helvetia.

En toute sécurité chez Helvetia

Avant le voyage, la planification. Pour l'amateur de voyages, elle englobe également une assurance assistance qui prend en charge par exemple les frais d'annulation, le cas échéant. À l'occasion de l'ajustement de son assurance inventaire du ménage, le conseiller Helvetia l'a rendu attentif à la «couverture complète» exclusive voyages/vacances pour les membres du SEV. Dès lors, Bruno Gamper n'a plus besoin de se faire du souci pour ses appareils photo, son téléphone et son ordinateur portables. La garantie d'accès à l'appartement ou à la maison en cas de perte des clés est également assurée.

«Les partenaires solides devraient bénéficier l'un de l'autre», dit Bruno Gamper à propos de la collaboration entre le SEV et Helvetia. Un point positif, d'après lui, c'est que chaque membre est libre de décider s'il veut ou non profiter des avantages. Bruno Gamper recommande volontiers Helvetia. Et le triangle lui plaît – pour lui, il symbolise la vie.

Texte et photo Isabella Awad

Autrefois, Bruno Gamper a fait un apprentissage de boulanger-pâtissier; mais il a dû abandonner ce métier en raison d'une allergie à la farine. «Ma reconversion en tant que contrôleur a été une aubaine», affirme-t-il. Il travaille toujours avec joie dans les chemins de fer.

Bruno Gamper apprécie le mouvement également dans ses loisirs. Là, moins en train que sur l'eau. «J'aime bien être au bord de l'eau ou sur l'eau – dans l'eau, moins», dit-il en riant. Sur son bateau-hôtel, il navigue avec sa femme, à 20 ou 25 kilomètres à l'heure, sur le Rhin, le Danube ou la Moselle, comme cet été. «Nous savourons le ralentissement», explique Bruno Gamper avec enthousiasme. Contrairement à la pleine mer, il y a toujours beaucoup à voir le long des rivières. On fait l'expérience du changement de paysages – on longe les villes, les villages, les ports. Il est particulièrement fasciné par les ports de Düsseldorf et Rotterdam – notamment à cause de leur architecture.

Bella Venezia

Son plus beau voyage, dit-il, c'était à Venise. Comme il avait pu des cordes les jours précédents, la ville était pour une fois comme «neuve» et dégageait un air pur. Il est monté tôt le matin sur le vaporetto et s'est fait conduire à la Place Saint-Marc. «À six heures du matin, la place était vidée de ses touristes – et le pont Rialto s'étendait désert entre les deux rives. C'était magnifique». Bruno Gamper a visité bien des endroits, mais il rêve encore de parcourir les fjords en

■ PV Biel/Bienne

Voyage à Champéry

Les 66 participant-e-s qui se sont retrouvés à Bienne pour le voyage annuel avec Marti-Car ont choisi la très belle journée chaude et ensoleillée du jeudi 16 août 2018. Dans un autocar tout neuf, le voyage nous a conduit le long des lacs de Bienne et de Neuchâtel, nous avons ensuite pu admirer la vue magnifique sur le Léman en traversant Lavaux avant d'entreprendre la montée du Val d'Illiez pour atteindre Champéry.

Un beau voyage à travers la Romandie d'environ deux heures. La tresse et le café nous ont été servis en court de route par des dames.

Claude Tschantré, qui connaît bien le village de Champéry, nous a fait une surprise en nous faisant servir l'apéritif sur la place du village et en conduisant jusqu'au restaurant «Le Paddock» une partie de nos membres avec le train touristique. En quelques pas, le reste du groupe a également atteint le restaurant où un ex-



Le président Ruedi Flückiger.

cellent repas (cordon bleu maison), très bien présenté, nous a été servi. Durant le dessert et le café, la discussion a été abondante et après un petit tour dans le village, nous avons quitté ce beau lieu peu avant 15 heures.

Faire un voyage dans notre beau pays, pouvoir admirer le paysage et combiner le tout avec un bon repas et du temps

pour les discussions amicales, voilà les buts qui motivent les organisateurs pour de futurs voyages.

Un grand merci aux organisateurs Ruedi Flückiger, Heinz Lüthi, Claude Tschantré et à Cédric notre chauffeur du car.

Robert Drewes/adap. fr.: J.-C. Amiet

LECTEURS

A propos des crimes stalinien

Pour le dixième anniversaire de la mort de l'écrivain nobélisé, Alexandre Soljenitsyne, Darius Rochebin, au journal télévisé de la RTS, nous a servi une portion de sa vieille soupe sur les goulags soviétiques. Hors contexte, il est facile d'évoquer, une nouvelle fois, l'énormité des crimes stalinien, alors que nos banques ont accueilli à bras ouverts l'argent des oligarques russes et ceux des anciennes républiques soviétiques. La Russie d'aujourd'hui s'est affranchie de la dictature communiste, mais l'Occident refuse encore d'apprécier à sa juste valeur l'héritage de l'URSS. Avant de donner des leçons de morale au reste du monde, les démocraties occidentales devraient se pencher sur leur passé colonial et impérial. Au

nom de la «civilisation», des peuples entiers ont été réduits à l'esclavage et d'immenses territoires ont été accaparés pour créer les Etats-Unis d'Amérique, par exemple. La propagande occidentale assimile l'existence des camps de travaux forcés aux bolcheviks. Les goulags furent créés par la monarchie impériale, afin de se tenir à la tête d'un régime répressif, qui maintenait les paysans et les ouvriers dans une misère absolue. La révolution d'Octobre n'avait pas seulement redistribué les cartes de la richesse en Russie, mais au-delà de ses frontières. Si bien qu'après l'armistice de 1918, une coalition internationale de quatorze nations, emmenée par les USA, l'Angleterre, la France et le Japon s'était constituée pour

prêter mains fortes aux contre-révolutionnaires, dans l'espoir de rétablir la monarchie impériale. Malgré la supériorité évidente de l'expédition militaire, la guerre civile se termina par la victoire des communistes et la création de la première république socialiste de l'histoire. L'Occident chrétien et capitaliste n'a jamais admis sa défaite et s'était juré vengeance. Le sale boulot fut confié aux fascistes et Hitler attaqua l'Union soviétique en 1941. Au lendemain de la Deuxième guerre mondiale, l'armée de Staline occupait la moitié du continent européen. Cet état de fait ne fut pas pour rien dans l'introduction de l'AVS en Suisse.

Jean-Claude Cochard

Recrutement de nouveaux membres

«Nos membres sont notre meilleur atout»

Le recrutement des membres a opéré une transformation radicale. Nous avons maintenant trois responsables: Xenja Widmer, Christoph Geissbühler et Toni M. Feuz. A eux trois ils forment le nouveau «team de recrutement». Le trio est là pour soutenir les recruteurs et recruteuses dans leur travail, et va amener un vent nouveau dans ce domaine important (si ce n'est le plus important) du travail syndical. Car plus nous sommes nombreux à être organisés au SEV, plus nous sommes forts!

Que ce soit pour les conférences de sections, les séances de comités ou au congrès, le recrutement des membres trouve toujours sa place dans l'ordre du jour, ceci pour une bonne raison: «Un syndicat est fort grâce à ses membres! Sans membres, il n'y a pas de syndicat», déclare Christoph Geissbühler. Il est l'un des trois membres du team, avec Xenja Widmer et To-

ni Feuz. Xenja Widmer et Christoph Geissbühler sont engagés depuis cette année au SEV en tant que secrétaires syndicaux, Toni Feuz est quant à lui déjà là depuis presque quatre ans. Ce dernier d'ajouter: «D'une part, par notre travail, nous soutenons les sous-fédérations et les sections en matière de recrutement des membres. D'autre part nous encadrons très concrètement les recruteuses

et recruteurs sur le terrain, leur procurons du matériel de recrutement, planifions les campagnes et apportons notre aide pour les actions de recrutement.»

Le potentiel est grand

Le SEV a beaucoup de membres parmi les 40 ans et plus. Le taux d'organisation dans ce segment est élevé, surtout parmi les hommes, mais dans

d'autres segments il doit être sérieusement amélioré. «Beaucoup de nos membres âgés viennent de familles de syndicalistes et, pour eux, cela va de soi de se syndiquer», explique Christoph Geissbühler, dont le père et le grand-père étaient déjà au syndicat. «Mais cela n'est plus le cas aujourd'hui: Beaucoup ne savent même plus ce qu'est un syndicat. Il faut pouvoir parler directement

avec ces personnes et établir des contacts personnels afin de les convaincre.» Christoph Geissbühler a de l'expérience car avant de devenir secrétaire syndical, il était un recruteur très actif: sur son ancien lieu de travail il a réussi à faire venir de nombreux collègues au SEV. Les plus jeunes ont parfois besoin de plus d'explications afin de se laisser convaincre. Pour

«Nous avons besoin de vous!»

L'équipe du recrutement



Voici le nouveau team recrutement (de gauche à droite): Christoph Geissbühler, Xenja Widmer et Toni Feuz.

cette raison, Xenja Widmer fait aussi partie du team de recrutement: «Nous devons montrer aux jeunes d'aujourd'hui quel est le sens d'un syndicat, et c'est un réel défi!», nous dit la nouvelle responsable de la Commission Jeunesse SEV (voir page 12). Depuis le mois de juillet elle travaille au SEV, auparavant elle était engagée à Bernmobil et faisait partie de la Jeunesse SEV. Elle sait comment approcher les jeunes: «Les médias sociaux sont de nos jours très importants pour la jeunesse, et nous devons améliorer notre présence à ce niveau, par exemple avec un compte Twitter ou Instagram. Mais ceci ne doit pas remplacer les contacts directs.» Ainsi, Xenja Widmer se rend concrètement auprès des nouveaux apprenants, par exemple lors de la rentrée scolaire Login. Toni Feuz confirme l'importance des discussions personnelles. Durant ses dernières années en tant que secrétaire syndical responsable de diverses sections ETC, il en a fait l'expérience: «J'ai constaté à maintes reprises que les contacts personnels sont le meilleur atout pour recruter.»

Tout le monde recrute

Encore mieux qu'une présence sur le terrain des secrétaires syndicaux: le dialogue entre collègues du même environnement professionnel. Selon Christoph Geissbühler, «nos membres sont notre meilleur atout pour le recrutement». Le principe «les membres recrutent les membres» subsiste donc, mais il ne peut fonctionner que si les membres veulent apporter leur contribution. «Nous avons besoin de vous!», annonce le team du recrutement à l'attention de chaque membre. Il te le demande à toi aussi! En contrepartie, le team du recrutement prête main forte pour l'organisation d'actions de recrutement et apporte des trucs et astuces, ainsi que des idées. Le SEV compte déjà quelques centaines de recruteuses et recruteurs actifs. «Nous les remercions chaque année avec nos cadeaux de recrutement car ils fournissent un travail extrêmement important. La campagne de recrutement en cours sera reconduite l'année prochaine sous une forme équivalente», l'expérience: «J'ai constaté à maintes reprises que les contacts personnels sont le meilleur atout pour recruter.»

entre les sous-fédérations et les sections, le team du recrutement SEV et les secrétaires syndicaux. Cette coopération des trois parties en jeu remplace le coaching des sections sous son ancienne forme, pour ce qui est du soutien des responsables du recrutement dans les sections. Le team du recrutement élabore du matériel qu'il met à disposition et donne de précieux conseils alors que les secrétaires syndicaux se préoccupent plutôt des demandes individuelles dans les sections qu'ils encadrent.

Recrutement: chacun son histoire

Les trois membres du nouveau team du recrutement ont tous commencé leur carrière au SEV en tant que membre. Ils ont aussi été recrutés pour adhérer au SEV, et leurs propres histoires leur servent d'exemples pour établir les bases de leur travail au SEV:

■ **Xenja Widmer:** «J'ai eu mon premier contact avec le SEV lors d'une séance d'apprenants en 2011. A cette occasion, on m'a présenté le SEV et j'ai tout de suite adhéré. Par la suite, j'ai participé à

une activité de la Jeunesse SEV avec des amis, et c'est à ce moment-là que j'ai commencé à m'engager. Plus tard, je suis allée travailler chez Bernmobil, mais je suis restée au SEV et dans la Commission de jeunesse en tant que membre externe.»

■ **Christoph Geissbühler:** «Je viens d'une famille de syndicalistes, donc dès l'instant où j'ai commencé à travailler aux CFF, au centre d'entretien d'Oberwinterthur, un sociétariat au SEV a coulé de source. C'était un collègue de travail, membre SEV de longue date, qui m'a recruté. Avec le temps et de la même manière, j'ai commencé à recruter moi-même d'autres collègues pour le SEV, et j'ai eu pas mal de succès, aussi parce que la situation était difficile au travail.»

■ **Toni Feuz:** «J'ai fait partie de ces apprenants à qui on brandissait la déclaration d'adhésion au SEV dès l'entrée en apprentissage. C'était en 1983. Mon père était déjà membre SEV et je n'ai pas réfléchi très longtemps avant

de signer. Je n'ai pas eu à l'époque de fonction spécifique pour le SEV mais j'avais toujours l'oreille ouverte sur ce qui se passait dans mon service.»

Nouvelle identité visuelle

Outre les nouveaux visages qui oeuvrent pour le recrutement des membres, le matériel a fait lui aussi peau neuve. De plus, pour son centenaire le SEV prévoit de rafraîchir son image en affichant un nouveau logo. Pour cette raison, une vente exceptionnelle d'articles SEV portant l'ancien logo aura lieu en octobre prochain. Elle sera annoncée dans le journal du SEV ainsi que sur notre site internet (www.sev-online.ch), et se déroulera également par ce biais.

Karin Taglang/Murielle Vianin

Et que fait maintenant Elena Obreschkow?

L'ancienne responsable du recrutement Elena Obreschkow continue d'oeuvrer pour le SEV, toutefois à un autre poste: après plus de quatre années dans le



Elena Obreschkow.

recrutement elle a ressenti le besoin de se fixer de nouveaux objectifs. Depuis son retour du congé maternité, elle traite les dossiers CFF Groupe et Immobilier, ainsi que Login Formation professionnelle. Trois questions à son attention sur les années passées en tant que responsable du recrutement au SEV:

■ Elena, quelles sont tes conclusions après 4 ans et demi passés dans le recrutement?

De manière générale, je peux conclure que beaucoup de choses sont possibles en matière de recrutement des membres mais qu'il y a beaucoup de travail. Il

faut être persévérant, toujours continuer, ne jamais laisser les choses se relâcher. En outre, j'ai pu constater qu'une collaboration renforcée avec les responsables du recrutement des sous-fédérations dans le cadre de campagnes et d'actions de recrutement est la bonne chose à faire. Nous avons appris à rechercher ensemble des idées et des solutions.

■ Qu'est-ce qui a changé ces dernières années en ce qui concerne le recrutement des membres?

C'est difficile à dire. Il y a certainement eu d'une part une sorte d'«extériorisation». En clair, nous avons commencé à recher-

cher de nouvelles manières de concevoir le recrutement qui n'avaient au premier abord rien à voir avec un syndicat mais qui pouvaient tout de même se montrer pertinentes pour nous. Il est devenu plus difficile d'atteindre les gens car le monde du travail s'est individualisé. Nous devons être conscients de tels changements et les accepter, et essayer de trouver des solutions en conséquence.

Il y a d'autres changements constants dans les domaines avec un grand potentiel de recrutement. On le voit actuellement par exemple avec la CCT CFF. Ce genre de situations transitoires ont des répercussions sur le recrutement.

■ Quelle stratégie doit poursuivre le SEV à l'avenir afin de pouvoir recruter avec succès?

Nous devons continuer à faire des actions de recrutement et montrer notre présence dans la surface, c'est certainement la bonne voie à suivre. A l'interne durant les dernières années, il y a eu un certain rapprochement entre le recrutement et la communication et je trouve que cela est très important. Car chaque moyen de communication représente en quelque sorte aussi un moyen de recrutement. Et pour finir, je salue la création d'un team de recrutement comme celui qui évolue actuellement.

kt

APPEL

Le nouveau team de recrutement souhaite favoriser le dialogue avec les membres. Tu peux adresser tes questions, tes idées et remarques par e-mail à recrutement@sev-online.ch



transN
transports publics neuchâtelois

TRANSN RECRUTE

Forts aujourd'hui de 475 collaboratrices et collaborateurs, les Transports Publics Neuchâtelois SA assurent un service de qualité 365 jours par an, sur rail et sur route, dans tout le canton. Avec leurs six points de vente ils sont un partenaire incontournable du développement régional.

Pour compléter leur effectif, les Transports Publics Neuchâtelois recherchent un/e:

Responsable lignes de contact (LC)

Votre mission et responsabilités:

Vous assurez l'organisation du service LC, le bon fonctionnement et le maintien en continu du réseau de lignes de contact transN, la sécurité des biens et des personnes lors d'interventions sur les installations LC et la gestion du service en adéquation avec la stratégie de l'entreprise.

Vous reportez et faites des points de situation réguliers à votre hiérarchie. Vous assumez les travaux de nuits ponctuels. Vous entretenez et maintenez la ligne de contact ferroviaire et trolleybus. Vous mettez en place des plannings d'entretien, des travaux de maintenance. Vous gérez divers projets ainsi que les budgets du service et organisez les chantiers lors de travaux d'entretien. Vous assurez la coordination avec les partenaires internes et externes. Vous suivez la gestion des commandes de matériel. Vous veillez à la formation continue et collaborez avec les autres services techniques.

Profil demande:

Vous êtes au bénéfice d'un CFC de monteur électricien complété d'une formation en électricité de réseau. Vous avez de l'expérience du travail sur les installations à courant fort et des différents systèmes de montage. Vous avez de bonnes compétences managériales avec expérience dans la gestion d'équipe et voulez continuer à vous former. Vous savez lire et modifier des schémas électriques. Vous avez le sens aigu des responsabilités et êtes très sensible aux questions de sécurité. Vous êtes au bénéfice d'un permis de conduire cat. B, poids lourds un avantage. Vous avez de bonnes connaissances des outils informatiques usuels ainsi que de la loi sur la durée du travail (LDT). Vous êtes polyvalent, résistant au stress, autonome et flexible. Les horaires irréguliers ne vous posent pas de souci. Vous êtes réactif et avez la capacité à prendre des décisions rapidement, dans le respect des règles de sécurité.

Vous êtes prêt à relever ce défi ? Le Service des Ressources Humaines, attend avec impatience votre dossier complet. Le masculin vaut pour le féminin. Délai de postulation: 31 août 2018.

Transports Publics Neuchâtelois SA, Service des Ressources Humaines
Allée des Défricheurs 3, CP 1429, 2301 La Chaux-de-Fonds
Tel. 032 924 24 24, info@transn.ch, www.transn.ch

Franchissement de signaux de manœuvre

Améliorer la formation et faire baisser la pression

L'année passée au service de la manœuvre, on note un nombre considérable de signaux qui n'ont pas été respectés. Les CFF et le BLS veulent sensibiliser et former encore mieux leur personnel des locs. La LPV souhaite des mesures pour réduire la pression au travail.

Sous le titre «Lokführer sehen Grün statt Rot» (Les mécaniciens de locs confondent le vert et le rouge), la «SonntagsZeitung» a rendu public le 29 juillet dernier qu'en 2017, selon les statistiques de l'Office fédéral des transports (OFT), 325 signaux en tout ont été ignorés sur les réseaux ferroviaires de Suisse par le personnel des locs, toutes entreprises confondues. Ceci bat tous les records et représente une augmentation de 40 % par rapport à 2010. Si l'on considère seulement le réseau à voies normales, l'année passée ce sont 102 signaux principaux et 179 signaux de manœuvre qui ont été bafoués, contre 100, resp. 93 en 2010.

L'OFT relativise en disant que les signaux principaux sont restés stables en 2017 par rapport à 2010. Malgré une constante augmentation du trafic, les cas de signaux principaux n'ont pas augmenté. Mais on ne peut pas en dire autant des cas de signaux de manœuvre. Les causes possibles évoquées par l'OFT, après en avoir discuté avec les entreprises, sont le nouveau concept de manœuvre et de desserte qui occasionne env. 15% de manœuvres en plus (WL 17), la hausse du trafic généralisée, ainsi que les circonstances complexes et les changements dans les installations découlant des divers chantiers. Le graphique montre combien de cas de signaux de manœuvre ont surgi sur le réseau CFF, dans les différentes divisions, entre 2009 et 2017.

Sensibilisation et formation

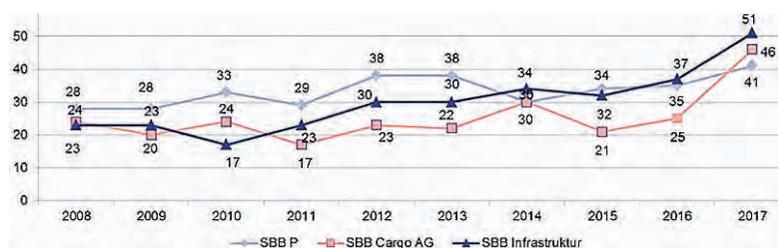
La direction de la conduite des trains (ZF) à la division Voyageurs des CFF a écrit à son personnel en mars dernier qu'elle se faisait du souci en ce qui concerne les incidents de manœuvre car il n'y a là aucune installation de sécurité, et les conséquences peuvent être graves. Etant donné que les collaboratrices et collaborateurs en début de carrière sont particulièrement concernés, la direction ZF leur recommande de parler avec les supérieurs afin de profiter de leur expérience et de se faire accompagner dans les grandes gares par des mécaniciens de locs formateurs. Des cours de rafraîchissement ont aussi été mis sur pied pour les gares de triage et les grands noeuds.

Dans la «Liberté» du 2 août, les CFF sont cités lorsqu'ils disent qu'ils sont en train d'examiner la formation de base et de faire des adaptations en rapport avec les futures exigences. Selon la «Liberté», le BLS veut introduire dès le mois de décembre une semaine de formation intensive obligatoire avec le service de la manœuvre, sous la surveillance de formateurs.

Hans-Ruedi Schürch, président central de la LPV trouve ces mesures un peu légères. Il préconise un renforcement de la formation: «Il faut plus de pratique au service de la manœuvre, et pas seulement des exercices sur simulateur.»

Une autre cause des cas signaux non respectés est certainement la pression subie au travail: «Avec l'optimisation de la circulation des trains, les petites pauses de quelques minutes qui permettaient de se détendre entre deux manœuvres ont très souvent disparu. Elles n'étaient pourtant pas là pour rien!» Autre facteur qui n'aide pas à la capacité de concentration: les fréquents remplacements de collègues malades durant les jours de repos, à cause du manque de personnel dans certains dépôts. «Ces lacunes doivent être comblées rapidement!» De plus, pour la manœuvre, il faudra prévoir des plus grands laps de temps.

F/MV



Chez Infra, 66% des situations sont arrivées dans les Travaux. Source CFF.

Incivilités en hausse sur les lacs suisses

Stress pour les capitaines

Cet été est beau et chaud. Baigneurs et paddleurs sont de sortie. Un grand stress pour les capitaines de bateau.



Le constat est partagé par tous les capitaines des principaux lacs suisses: de nombreuses incivilités imposent presque quotidiennement aux capitaines des manœuvres d'urgence délicates afin d'éviter

des accidents dramatiques et potentiellement mortels. A tel point que la Compagnie générale de navigation (CGN) a tiré la sonnette d'alarme mi-juillet et lancé une campagne pour rappeler que les débarcadères servent à l'accostage des bateaux et uniquement à cela.

De plus en plus au large

Mathias Gay-Crosier est capitaine à la CGN et président de la section VPT-Lac Léman du SEV. Il déplore également ces comportements dangereux sur le lac qui sont devenus quotidiens: «Les sports nautiques et les activités de plaisance se sont nettement développés ces dernières années et démocratisés comme le paddle ou le ca-

noë. Mais les gens ne se rendent pas compte des risques. Tous les jours on se retrouve à devoir s'arrêter, laisser passer des personnes qui ne font pas attention et vous coupent la priorité. Avant, on savait que les gens allaient s'écarter. Maintenant, on ne sait jamais ce qui va se passer. On doit beaucoup anticiper.» Sur le Léman, la CGN bénéficie pour- tant de la priorité.

La navigation de plaisance de plage ne devrait pas sortir d'une zone de 300 mètres depuis le rivage. Au-delà, il faut un certain matériel de sécurité comme le gilet de sécurité obligatoire. «Paddleurs et nageurs partent à des distances phénoménales, constate tous les jours Gay-Cro-

sier. Et, dès qu'il y a le moindre coup de vent, la centrale de police est débordée. L'autre jour, le bateau vapeur *Montreux* a broyé une planche à voile. Son passager a sauté à l'eau et a pu s'éloigner à temps du bateau. C'était moins une.»

350 mètres pour s'arrêter

La conduite de ces grands bateaux n'est pas simple. Ils ont besoin d'espace pour manœuvrer: un bateau Belle Époque nécessite 350 mètres pour

s'arrêter et un diamètre de 500 mètres pour effectuer un virage. «Il est essentiel que chacun ait conscience des règles en vigueur et des risques et fasse preuve d'un peu de bon sens pour que le lac reste un lieu de loisirs pour tous», conclut avec sagesse Mathias Gay-Crosier. *Yves Sancey*



Mathias Gay-Crosier, du SEV et capitaine à la CGN, déplore les comportements dangereux.

Déroulement

13h30 Rendez-vous sur la Schützenmatte

15h00 Manifestation sur la Place fédérale avec beaucoup de musique et de brèves interventions

Déplacements

gratuit en trains spéciaux

- 10h15 Rorschach — 10h38 Saint-Gall — 10h46 Gossau SG — 10h51 Flawil — 10h55 Uzwil — 11h14 Wil SG — 11h38 Winterthur — 12h14 Zurich HB — 12h36 Baden — 13h01 Aarau — 13h12 Olten — 13h45 Berne
- 12h06 Bâle — 12h16 Liestal — 12h23 Sissach — 12h42 Olten — 13h15 Berne
- 11h02 Genève — 11h19 Nyon — 11h39 Morges — 11h59 Lausanne — 13h01 Fribourg — 13h34 Berne

Les heures de départ précises sont aussi indiquées sur www.mettons-la-pression.ch ou uss.ch/manif – Les retours en trains spéciaux gratuits se feront dès 17h environ. Il n'est pas nécessaire de s'annoncer.

Association suisse pour les droits des femmes (ADF), Basler Frauenvereinigung für Friede und Fortschritt (BFFF), Business Professional Women (BPW), campagne «16 jours d'activisme contre la violence faite aux femmes», Campax, cfd, Conseil Suisse des Activités de Jeunesse (CSAJ), Coordinamento Donne della Sinistra, Femmes protestantes en Suisse (FPS), Fédération Solidarité Femmes de Suisse, Femmes socialistes suisses, Femmes PDC, Femwiss, Frauen Aargau, GrossmütterRevolution, Jeunes vert-e-s, Jeunesse Socialiste Suisse (JS), Les Verts Suisse, LCH - association faitière des enseignants de langue allemande, Marche mondiale des femmes, männer.ch, Organizzazione Cristiano Sociale ticinese, Organisation suisse des lesbiennes (LOS), PBD, Pink Cross, PS Suisse, SBK/ASI, Sec Suisse (Société des employés de commerce), Syna, Syndicat du personnel des transports (SEV), Syndicat Interprofessionnel de travailleuses et de travailleurs (SIT), Syndicat suisse des mass médias (SSM), Syndicat suisse des services publics (SSP), Syndicats chrétiens du Valais (SCIV), Syndicom Syndicat des médias et de la communication, Terre des Femmes, Travail.Suisse, Unia, Union syndicale suisse (USS), We can't keep quiet, WIDE Switzerland, Women's March Geneva, Women's March Zurich.

#ENOUGH18

Manifestation nationale pour l'égalité salariale et contre les discriminations

#ENOUGH18

Berne 22.9.18

Jeunesse

Rejoins les jeunes du SEV!

Le 18 août dernier, la Commission Jeunesse a pu compter sur la participation de membres des trois régions linguistiques. Intéressé-e?

Le samedi 18 août, nous avons eu notre séance de la commission de jeunesse ouverte à tou-

te nouvelle personne intéressée. Nous nous sommes particulièrement réjouis du fait que pour la première fois, les trois régions linguistiques étaient représentées à une séance. Quatre personnes intéressées ainsi que deux invités de la VPT et de la CG étaient présents. L'échange fut positif et beaucoup d'idées nouvelles



Une équipe solide pour la Jeunesse SEV.

VIENS GRILLER AVEC NOUS

La jeunesse SEV organise une **grillade** à laquelle tu es invité/-e le **1er septembre à Fribourg**. Cette grillade signifie à la fois le début des cours et la fin des beaux jours. Pour les végétarien/-nes il y aura également de quoi vous faire plaisir ! La jeunesse te propose d'amener ton maillot de bain, ton sourire et tes potes de classe pour prendre part à un événement qui mélangera sport, bouffe et bonne ambiance. Le tout est totalement GRATUIT, pas besoin d'être membre du SEV pour participer !

Ce sera l'occasion de rencontrer des collègues de toutes les

professions et des divers milieux des transports publics. Inscris-toi sans attendre ! L'événement aura lieu par tous les temps ! Rien ne nous arrêtera !

Les personnes de contact pour l'inscription ou pour de plus amples renseignements sont :

Jordi D'Alessandro,
076/339.38.71, jordi.emilia-
no.dalessandro@gmail.com

Anthony Reymond, anthony.rey-
mond@outlook.com

Rendez-vous le 1er septembre à 11h30 à l'arrêt de bus Place petit SaintJean à Fribourg (Bus N° 4 au départ de la gare de Fribourg direction Auge)

ont surgi.

La Commission Jeunesse s'efforce d'étendre le réseau des jeunes au sein du SEV. Nos séances de commission sont dédiées au traitement des demandes de nos jeunes collègues. Le recrutement des tra-

vailleurs et travailleuses de moins de 30 ans représente également un thème central pour nous.

La Commission Jeunesse SEV continue à chercher des renforts. Toute personne intéressée de moins de 30 ans est la

bienvenue à notre séance de réflexion du 9 novembre. Viens toi aussi! Tu nous aideras à préparer le programme 2019.

Xenja Widmer

Inscriptions à jeunesse@sev-online.ch

Sortie des retraités et affiliés des tl

A la brasserie après le bateau

Le 21 août dernier, les membres de la Société des Sociétés des retraités et affiliés des transports public de la Région lausannoise (TL) étaient en sortie d'été

«Par un temps chaud et magnifique, 60 personnes était présentes. Le car nous amené à Bâle où nous avons embarqué sur un bateau pour une virée sur le Rhin avec repas à bord; puis à Rheinfelden, visite de la brasserie «Feldschlösschen» et retour en fin de journée, dans la bonne humeur», raconte le secrétaire Yvan Rosset.



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), Pascal Fiscalini, Chantal Fischer, 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, Laubisrüti 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 nouveau journal paraîtra le 13 septembre.

Le délai rédactionnel pour l'agenda est fixé au jeudi 6 septembre à 10h.
Pour les annonces, le délai est fixé au mardi 4 septembre à 10h

Pensionné-e-s

Mardi ■ PV Fribourg

25 septembre

Sortie automnale

La commission d'animation de la PV Fribourg vous convie à sa sortie automnale. **Rendez-vous** à 9 h 30 au restaurant « Le Sarrazin » à Lossy ou à 9 h 21 à la gare de Belfaux CFF pour les utilisateurs du train. Parcours facile avec 1h15 de marche tranquille dans les bois de Belfaux. Un apéro sera servi en cours de route. En cas de mauvais temps, chacun se munit d'une protection. Repas de midi en commun au restaurant « Le Sarrazin ». Repas et boissons à la charge des participants. Cafés offerts par la section. Possibilité de participer seulement au repas. Dans ce cas, rendez-vous dès 12 heures au restaurant.

Inscription obligatoire pour la marche et le repas de midi jusqu'au jeudi 20 septembre 2018 auprès de Joël Terrapon, tél. 026 660 53 70, e-mail : terrapon.joel@bluewin.ch ou de Eric Pont, tél. 026 660 59 63, e-mail: niric@sunrise.ch Cette sortie a lieu par n'importe quel temps.

Sections

Mardi 9 octobre ■ ZPV Léman

14h Assemblée annuelle
Espace Dickens,
Av.d'Ouchy 9
Lausanne

Au menu, l'actualité syndicale avec la CCT CFF et l'avenir de la section

■ PV Bienne

101 ans, ça se fête!

Le 14 juillet, Gertrud Strasser a pu fêter son 101ème anniversaire au foyer de repos du Seeland à Worben. Elle est la plus âgée membre de la PV Biel/Bienne. Mme Strasser se porte encore bien malgré son âge, malheureusement sa vue a beaucoup diminué et elle ne peut plus lire elle-même. Elle est très intéressée à la vie de tous les jours, elle écoute volontiers et prend part aux discussions avec les autres hôtes. Elle est bilingue et elle a beaucoup d'anciens événements à raconter. Paul, son mari décédé, avait travaillé aux



ateliers de Bienne. Notre président, Ruedi Flückiger accompagné de son épouse, ont apporté les bons vœux de la section à Mme Strasser avec un bel arrangement de fleurs.

PV Biel/Bienne

Décès

Botteron Jean-Pierre; 1925; ouvrier spécialiste, La Chaux-de-Fonds, PV Neuchâtel.

Chambaz Claude; 1935; chef de train, Pully, PV Vaud.

Crausaz Noël; 1942; chef de train, Tafers, PV Fribourg.

Forestier Ariane; 1946; veuve de Maurice, Praz-de-Fort, PV Vaud.

Gafner Karl; 1926; ouvrier spécialiste, Scheuren, PV Biel-Bienne.

Gräub Anna; 1925; veuve de Rudolf, Orpund, PV Biel-Bienne.

Jenny Ilse; 1933; veuve de Henri, Bienne, PV Biel-Bienne.

Licari Elia; 1946; maître artisan, Yverdon-les-Bains, PV Vaud.

Marcuard René; 1924; aiguilleur de pav, Payerne, PV Fribourg.

Ménétreay Gilbert; 1935; monteur spécialiste, Porsel, PV Fribourg.

Messerli Therese; 1923; veuve de Hans, Bienne, PV Biel-Bienne.

Naymark Michel; 1924; Ct pens, Etoy, PV Vaud.

Page Albert; 1924; monteur de voies, Cottens FR, PV Fribourg.

Perroulaz Auguste; 1932; Fribourg, VPT tpf Rail.

Piguet François; 1954; Tolochenaz, VPT Lac Léman.

Stucky Rudolf; 1929; Zugführer, Brigue, PV Valais.

Vincent Raymond; 1942; Fonctionnaire d'exploitation, Renens VD, PV Vaud.

Vouillamoz Jean-Pierre; 1953; ouvrier spécialisé, Martigny, PV Valais.

Pensionné-e-s

Mardi ■ PV Neuchâtel

4 septembre

Assemblée

12 h repas: salade mêlée - coquelet - gratin dauphinois - légume - glace. CHF 28.- Café offert par la section. **Inscription** 032 725 01 24 ou grandchamp.f@bluewin.ch
14h30 assemblée - ordre du jour statutaire - épouses bienvenues

Mardi ■ PV Fribourg

4 septembre

Soupe du chalet

Gros Prarays sur les Monts de Marsens

Le comité est heureux de vous accueillir à sa traditionnelle soupe du chalet. Accès par le bus pour Marsens, départ de Fribourg à 11h08, arrivée à Marsens à 11h55. Retour de Marsens à 16h17 ou à 16h 59, arrivée à Fribourg à 17h ou à 17h 52. La soupe du chalet et les cafés sont offerts. Les desserts sont les bienvenus, merci d'avance.

Boissons à disposition sur place à des prix raisonnables. La rencontre a lieu par n'importe quel temps. Il n'est **pas nécessaire de s'inscrire**. Seules les personnes désirant un transfert dès l'arrêt de bus s'annoncent auprès du secrétaire, Jacques Zulauff, tél. 076 316 37 07, e-mail: jzu-lauff@hotmail.com

Mercredi ■ PV Vaud

12 septembre

Soleure et croisière-repas sur l'Aar.

RDV Gare de Lausanne
départ à 8h15
voie 7

Café-croissant, puis visite guidée de la vieille ville de Soleure. Repas-croisière sur le bateau de Soleure à Bienne. Retour à Lausanne pour 16h45. Se munir de ses FVP.

Prix 70.00 incluant le café-croissant, la visite guidée, le repas et les boissons sur le bateau.

Plus d'informations :
www.sev-pv.ch/vaud/vd_informations.htm ou auprès du responsable.

Inscription jusqu'au 4 septembre par carte postale adressée à Michel Cavin, Grand Rue 2, 1148 Moiry ou par courriel michel_cavin@yahoo.fr - ou - sev-pv@bluewin.ch. Merci de mentionner: nom, prénom, adresse, No de tél. et nombre de personnes.

Votre comité

Jeudi ■ PV Jura

13 septembre

Sortie annuelle

Comme annoncé dans notre programme, notre sortie annuelle se déroulera au chalet du ski-club de Rebeuvelier. Pour les marcheurs, rdv 9h30 à la gare de Delémont, bus 9h43 Rebeuvelier.

Pour les non-marcheurs, rdv 11h30 gare de Delémont, bus 11h43 Rebeuvelier.

Un service de taxi est organisé à l'arrivée du bus, préciser lors de l'inscription. Apéritif 12h
Repas : 12h30. Menu : salade - gratin de pommes de terre - jambon à l'os - dessert.

Apéro - repas - café : offerts par la caisse de section. En compensation de la gratuité du chalet, les boissons sont à acheter sur place. (Prix bon marché)

Inscription jusqu'au lundi 10 septembre aux collègues : Michel Monin 032 481.47.69 ou au président Emile Lachat 079 384.69.74

Avec les amicales salutations du comité, qui vous attend nombreux.

Mercredi ■ PV Neuchâtel

19 septembre

Sortie d'automne

La Buvette du FC La Sagne se trouve à 20 minutes de marche de la gare. Transport organisé dès la gare de La Sagne pour les personnes à mobilité réduite. Local chauffé si nécessaire. Chaque participant apporte son pique-nique. Grils à disposition. Apéritif, soupe aux pois et café offerts. Boissons à prix modérés en vente auprès du cantinier. **Inscription pas nécessaire**. Neuchâtel dép. 10.29 - La Chaux-de-Fonds dép. 11.04

Mercredi ■ PV Vaud

3 octobre

Assemblée des membres

14h, Salle du Cazard, Pré-du-Marché 15, Lausanne (5' de l'arrêt du M2, Riponne-Béjart)

Chères et chers collègues, nous vous invitons à participer à notre assemblée d'automne.

Après une première partie consacrée aux affaires syndicales en cours, nous aurons le plaisir d'accueillir Monsieur Daniel Trolliet, membre du Conseil d'Administration des CFF, lequel nous présentera ses composantes et son fonctionnement. Au plaisir de vous rencontrer nombreux.

Le comité

Police des transports CFF

L'intervention payante du SEV

Le site de la police des transports à la gare principale de Zurich a été transféré à Altstetten au début 2018. Pour quelques collaboratrices et collaborateurs, ceci représente un chemin du travail plus long. Le SEV a pu obtenir une petite victoire pour ces personnes.

En 2017, la police des transports des CFF a annoncé le déménagement de la gare de Zurich à Zurich-Altstetten. Le site le plus important de Suisse de la police des transports a ainsi été déplacé depuis quelques mois. Le SEV a fait part de ses critiques par rapport à cette décision, déplorant en particulier les risques en rapport avec la sécurité des voyageurs et du personnel CFF dans la plus grande gare de Suisse (*contact.sev* n° 11/2017).

Intervention réussie

Concernant ce déménagement ainsi que les trajets plus longs qui en découlent pour le personnel, le SEV est intervenu auprès des CFF en février, dans le but de leur demander de réfléchir encore une fois à cette décision et d'examiner en particulier l'aspect légal. Les prestations à octroyer en cas de changement de lieu de travail sont réglées par l'annexe 3 de la CCT CFF. L'article 3,

alinéa 3, stipule entre autres que jusqu'au changement de domicile, la moitié du temps de trajet supplémentaire est comptée comme majoration de temps du tour de travail, au maximum durant une année. Lors des premières clarifications, on était d'avis que le transfert de la base de Zurich-HB à Zurich-Altstetten ne donnait pas droit aux prestations mentionnées dans cet article. Entre-temps, d'autres clarifications ont donné pour résultat une indemnisation des CFF pour le rallongement du trajet: toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs qui débute leur tour non plus à Zurich-HB mais à Zurich-Altstetten et qui ont dès lors un temps de trajet plus long recevront rétroactivement dès le 1.1.2018 et durant une année une majoration de temps de 7

minutes sur le tour réalisé. La bonification est octroyée au début du mois suivant par le répartiteur.

Grâce à cette décision, le SEV a au moins pu obtenir pour le personnel touché une petite compensation pour les désagréments encourus.

Encore un départ

Le chef de la région Romandie a quitté son poste en juin dernier, et voilà maintenant qu'on apprend un autre départ: le commandant de la police des transports Jürg Monhart quitte l'entreprise avec effet immédiat, c'est son remplaçant Anton Emmenegger qui reprend la direction ad interim. Le SEV espère que les choses vont se calmer à la police des transports et que le personnel puisse bénéficier d'un peu plus de stabilité. **SEV**

Manque de personnel à Genève

A Genève, le sous-effectif devient de plus en plus problématique. Avec l'effectif actuel il n'est par exemple pas possible d'assurer les mandats des CFF et ceux des TPG. En particulier dans les trains de nuit le week-end en région lémanique, il manque énormément de personnel de sécurité. La situation n'est pas meilleure au niveau de la satisfaction du personnel: selon une enquête du SEV, 82% du personnel de la Police des transports en Suisse romande hésitent à donner leur démission.

Sécurité et couverture des coûts

Les CFF aimeraient structurer leur Police des transports de manière à couvrir les coûts, ce qui n'est pas possible. Car la sécurité a son prix. Elle est tout en haut de l'échelle des priorités et ne doit pas être sacrifiée sur l'autel du profit!

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° 10:

La photo du précédent concours représentait des lignes de tram à Padoue. Une photo peut être consultée sur www.sev-online.ch.

Le sort a désigné **Marco Berger, Rhäzüns. Membre de la LPV Landquart**. Il remporte un couteau de poche.

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 5 septembre.

