

SEV N°15

Le journal du Syndicat du personnel des transports



CCT CFF/CFF CARGO

La base, le coeur du succès

▶ p. 4

ÉDITO DE MANUEL AVALLONE

Des coupes, des coupes, des coupes...

▶ p. 5 et 6

Accroissement de l'efficacité, externalisations, suppressions de postes : les mesures de démantèlement de début octobre à CFF Maintenance ne sont de loin pas les seules. Télécom CFF va aussi subir une cure d'amaigrissement; externalisation et suppressions de postes sont à l'ordre du jour chez eux également ! La direction a clairement sous-estimé l'impact de cette politique. En effet, c'est le personnel restant qui aura davantage de travail !

Toutefois, les CFF ne sont pas les seuls à avoir des desseins d'externalisation. Le BLS a un projet qui porte le titre prometteur «BestWay» et qui a pour but d'accroître l'efficacité et déterminer quelles tâches peuvent être externalisées. On peut se demander si, au final, des économies seront

vraiment réalisées.

En tant que syndicat, ce qui est évidemment primordial, c'est de se préoccuper des collaborateurs concernés exposés au risque de perdre leur emploi.

Toutes ces réorganisations et ces projets de démantèlement me laissent un arrière-goût amer, après avoir passé tant de mois cette année à s'engager en faveur du personnel CFF et de sa nouvelle CCT. A peine celle-ci est-elle acceptée qu'on parle de nouvelles suppressions.

Cette évolution confirme une fois de plus combien il était important de rester fermes pendant les négociations CCT, tout particulièrement concernant la protection contre le licenciement. Les CFF voulaient l'affaiblir considérablement, afin qu'il n'y ait plus qu'une petite minorité de collabo-

rateurs qui puissent bénéficier d'une nouvelle orientation professionnelle limitée dans le temps. Or, l'ensemble du personnel soumis à la CCT, dès 4 ans d'ancienneté aux CFF, y aura encore droit, sans limitation de durée.

La nouvelle CCT qui a été négociée a également pour but de développer les compétences du personnel avec l'évolution des profils professionnels et de garantir son employabilité interne et externe. C'est là que le SEV veut concentrer ses efforts. Nous allons suivre de très près les nouveaux développements et mettre les CFF face à leurs responsabilités.

C'est bien grâce à nos membres que nous sommes maintenant en position de force. Ceci montre une fois de plus que cela vaut la peine d'être membre du SEV et de lutter tous ensemble !

Swissport et SBS

Le résultat des négociations CCT 2019 a été refusé par la base

2

Logo SEV

Le 1er novembre, la nouvelle identité visuelle du SEV entre en vigueur

3

Sur les traces de...

Nous avons passé une journée avec Markus Käser, chef coordination des tests

10

Maçons en colère

Genève, près de 2500 maçons ont bloqué le pont du Mont-Blanc pendant trois heures mardi 16 octobre à l'appel d'Unia, du SIT et Syna. Cette action, reconduite le lendemain, s'inscrivait dans le cadre de la négociation sur la convention nationale (CN) de la construction, qui expire en fin d'année. Avec 80 000 assujettis, c'est une des principales CCT de Suisse. Par solidarité, de nombreux collègues du SEV étaient présents. La vague de protestation nationale a démarré lundi au Tessin, où quelque 3000 maçons se sont réunis à Bellinzona pour exiger le maintien de la retraite à 60 ans. En échange, le patronat exige 300 heures de travail flexibles: une attaque à la santé des travailleurs et une dégradation totale de la CN! La mobilisation du secteur se poursuivra dans toute la Suisse jusqu'au 9 novembre, date du prochain round de négociations.

Flixbus et Uber les compères...

Notre dossier du no 12 titrait «Flixbus, l'Uber du bus»: nous ne croyions pas si bien dire. On a appris fin août que les deux entreprises s'associent pour offrir aux clients de Flixbus des trajets porte-à-porte. Ce partenariat, testé en France pour marcher sur les plates-bandes de la SNCF, a vocation à être répliqué dans d'autres pays.

Officine: référendum?

Le futur des Officine CFF à Castione pourrait passer par un référendum. C'est l'Union des paysans tessinois qui brandit la menace. Elle n'est en effet pas prête à sacrifier 80 000 m² de terrain agricole prisé. Entre Castione et Claro, cette terre devient de plus en plus précieuse: pour les CFF qui ont choisi d'y installer les nouvelles Officine mais aussi pour les agriculteurs bien décidés à mettre des bâtons dans les roues de ce projet devisé à 360 millions de francs.



Le personnel de Swissport savent ce qu'ils veulent: une CCT de qualité tournée vers l'avenir.

DU CÔTÉ DU CIEL

Swissport et SBS: pas de CCT 2019

Karin Taglang
karin.taglang@sev-online.ch

Les circonstances de départ pour les négociations CCT avec les entreprises Swissport et SBS qui occupent le personnel des services au sol étaient difficiles. Le résultat, soit la prolongation d'une année de la CCT actuelle avec quelques adaptations rédactionnelles, ne répondant pas aux besoins des membres, ceux-ci l'ont finalement rejeté. Les négociations ont donc repris.

Il était prévu de reprendre de toute façon les négociations puisque les partenaires sociaux - SEV-GATA, le SSP et la Société suisse des employés de commerce - avaient convenu avec Swissport de prolonger la CCT d'une année. La réouverture des négociations est arrivée juste un peu plus vite que prévu puisque la majorité des membres a rejeté le résultat des négociations et a prié les représentants du personnel de reprendre les pourparlers dès le 1er novembre.

Positions très éloignées

Déjà au début des négociations sur les nouvelles CCT presque similaires de Swissport et SBS, les revendications des employé-e-s et des entreprises étaient fort éloignées les unes des autres. Il ne faut dès lors pas s'étonner si le résultat ne répond pas aux attentes du personnel. «En prolongeant d'une année la CCT existante, nous avons espéré gagner suffisamment de temps pour pouvoir élaborer une nouvelle CCT présentant une réelle vision d'avenir», explique Regula Pauli, secrétaire syndicale SEV. «Cependant les membres ont rejeté ce compromis, et je peux comprendre leur décision.»

Pendant les négociations, la délégation de négociations n'avait pas la possibilité de consulter les membres. Ceci parce qu'un accord de confidentialité avait été signé pour que rien ne soit dévoilé au sujet des négociations. «Cet accord nous a empêché de prendre la température parmi nos membres pendant le processus», poursuit Regula Pauli énervée. Pour cette rai-

son, SEV-GATA veut maintenant faire en sorte que cet accord de confidentialité soit annulé.

Et maintenant?

Le temps est compté pour Swissport et SBS: sans un nouveau résultat de négociations, la CCT actuelle se terminera à la fin de cette année. Ainsi la pression s'accroît sur l'entreprise car elle se retrouvera alors en situation de vide conventionnel. «La situation de départ est de nouveau la même qu'auparavant», ajoute Regula Pauli. «Nous allons ré-entamer des négociations sur la base de nos revendications initiales.»

Lundi 22 octobre, SEV-GATA a organisé une séance d'information avec le SSP et la Société des employés de commerce pour les membres et toutes les personnes intéressées. Il s'agissait d'informer les membres de la situation dans les détails et de mesurer l'ambiance parmi les employés. Le vide conventionnel constitue le scénario catastrophe et l'inquiétude est vive. Une participante demande si un tel scénario est vraiment réaliste. «D'ici-là, beaucoup de choses peuvent encore se passer», explique Regula Pauli en mentionnant les négociations qui débutent le 1er novembre. «Si nous arrivons effectivement à une situation de vide conventionnel, notre objectif principal sera bien sûr de conclure une nouvelle CCT. Toutefois, pour pouvoir atteindre cet objectif, nous aurons besoin de vous tous.»

Les gens sont très fâchés à cause du manque de communication de Swissport. «Je trouve que la suppression de l'accord de confidentialité est une excellente chose», déclare un participant sous les applaudissements. Une collègue le soutient: «Nous n'allons certainement pas voter sans connaître les tenants et aboutissants!»

«Si je comprends bien, la direction de Swissport voulait que nous soyons les laissés-pour-compte?», demande un collaborateur, incrédule, touchant du doigt le point crucial. Une participante résume l'avis général de la salle: «Ils disent toujours qu'ils doivent économiser, mais ils font chaque année un peu plus de bénéfices. Et nous, nous devons nous saigner à blanc!»

Les collaboratrices et collaborateurs ne sont plus d'accord de continuer ainsi.

Dans cet esprit, nous allons retourner en négociation dès le 1er novembre au sujet des CCT Swissport et SBS. Afin d'augmenter la pression sur les entreprises, Regula Pauli motive les membres à recruter: «Le moment est maintenant venu pour vous de convaincre vos collègues d'adhérer au SEV. Car plus il y a de membres, plus notre position sera forte dans les négociations.»

+1,9 % de salaire pour le personnel de Swiss

Les négociations salariales avec Swissport 2019 ce sont bien mieux passées que celles autour de la CCT Swissport. Le personnel au sol de Swiss va bénéficier d'une adaptation salariale générale de 80 francs par mois (y.c. 13e salaire, pour un taux d'activité à 100%) et de 0,6% pour les augmentations salariales individuelles. Philipp Hadorn, président de SEV-GATA est content avec ce résultat: «Des adaptations salariales annuelles avec compensation du renchérissement, une participation à l'augmentation du taux de productivité et une hausse des plages salariales sont des éléments clés pour une politique salariale équitable.»

Swiss continue sur la voie du succès. Après de longues mais cordiales négociations, SEV-GATA a pu se mettre d'accord avec Swiss sur une participation durable au succès de l'entreprise. Cela représente aussi un avantage pour Swiss sur le marché du travail en cas de besoin de recrutement considérable.

SEV-GATA s'attend à l'avenir à ce que le personnel puisse aussi profiter dans sa vie quotidienne de la politique salariale de cette compagnie d'aviation prospère et bénéficier de mesures salariales correspondantes chaque année. «Une hausse régulière des plages salariales et des parts de salaires entièrement assurées sont des éléments essentiels pour la sécurité sociale et les rentes», poursuit Philipp Hadorn.

GIORGIO TUTI répond

Démocratie au SEV

? Le SEV est organisé sur une base démocratique. Alors pourquoi seuls les 160 délégués à la conférence CCT ont pu voter sur la CCT CFF / CFF Cargo?

Le règlement prévoit qu'il incombe à la conférence CCT d'adopter les revendications CCT, d'élire la délégation de négociation et d'évaluer les résultats des négociations, soit de les accepter ou de les rejeter. La conférence CCT est élue démocratiquement, elle est représentative de tous les membres concernés.

Afin de pouvoir effectuer toutes ces tâches le mieux possible, la conférence CCT reçoit des informations à tout moment lors des négociations et peut aussi apporter des corrections dans la stratégie et concernant les positions dans les négociations. Elle est donc intégrée dans le processus de négociations et se trouve parfaitement informée de la manière dont le résultat final a été obtenu, résultat sur lequel elle est amenée à se prononcer. Pour

cette raison, la conférence CCT est tout à fait à même de réaliser une évaluation globale.

Ceci est important parce que la CCT s'applique à l'ensemble du personnel. Elle ne peut en aucun cas représenter les intérêts particuliers et personnels de chaque employé-e. Avec une votation générale, le risque serait grand que le résultat collectif soit jaugé de manière individuelle, ce qui serait une grave erreur.

Toutefois, le règlement permet de procéder à une votation générale. Pour cela, il faut que 5% des membres concerné-e-s s'y opposent par voie de référendum dans un délai de deux mois à dater de la publication de la décision. La votation générale doit ensuite avoir lieu dans un délai de deux mois dès l'échéance du délai référendaire.

Tu souhaites poser une question Giorgio ou à un autre membres de la direction du SEV? Ecris-nous à journal@sev-online.ch

IDENTITÉ VISUELLE

100 ans et un lifting

Vivian Bologna, vivian.bologna@sev-online.ch

L'introduction du nouveau logo SEV à large échelle est prévue pour le 1er novembre. Il est donc temps de le dévoiler officiellement même si certain d'entre vous l'ont déjà vu.

Il est vrai que le 1er novembre pour une nouvelle vie, cela peut surprendre. La date n'a pas été choisie au hasard puisque les nouvelles cartes de membre 2019 sont actuellement en production.

Si nous sommes heureux de présenter ce nouveau logo, c'est que ce cap n'est pas banal. Cela a pris du temps, une bonne année depuis le début du processus. Le bureau de graphisme que nous avons choisi avait d'abord élaboré un logo avec les lettres du SEV accompagnées d'une flèche symbolisant la mobilité et orientée vers la droite, vers le futur.

Très vite, il s'est avéré que ce premier projet

devait être accompagné d'une autre variante, avec du rouge. Sans rouge, le SEV n'aurait pas la même saveur, ni sur le plan visuel, ni identitaire...

Le nouveau logo a été discuté à plusieurs reprises au sein du comité et de l'appareil professionnel.

Au fond pourquoi changer?

Bien évidemment la question du statu quo a été abordée, mais la nécessité d'un changement s'est vite imposée. «Nous devons absolument parvenir à éveiller l'intérêt des générations plus jeunes. Et pour ce faire, nous devons moderniser notre image», relève le président du SEV Giorgio Tuti. Notons que le SEV planche sur la modernisation de son matériel de recrutement.

Unifiés il y a 100 ans

Mais ce n'est pas tout. L'an prochain, le SEV fête ses 100 ans. «C'est donc le moment idéal

pour montrer à nos membres ainsi qu'aux membres potentiels que notre organisation, reste actuelle et moderne.», poursuit Giorgio Tuti.

La modernisation de l'identité visuelle est un élément fondamental, mais la participation des sous-fédérations à cette unité est un symbole fort, qui n'a pas de prix, elles qui sont à l'origine du SEV en 1919. En un coup d'oeil, leur appartenance au SEV sautera donc aux yeux. Et cela va encore plus loin puisque les sections sont invitées à en faire de même en adaptant leur logo existant ou en s'appuyant sur le nouveau logo SEV pour celles qui n'en ont pas.

Bien sûr un tel changement visuel prend du temps. Tous les supports ne seront pas prêts en même temps, mais nous nous efforçons de raccourcir cette phase de transition. Nous espérons surtout que ce visuel saura vous séduire, que vous ne regretterez pas (trop) l'actuel et futurancien.

Qu'est ce qui compte le plus?

Nous vous devons d'écrire quelques phrases au sujet de la nouvelle identité visuelle du SEV. Essayons d'en expliquer l'idée. Peut-être aussi le processus. En quelques mots...

On pourrait faire de longs discours sur le nouveau logo. Parler de l'esthétique plus légère, plus moderne. De comment on a lâché du lest. Evoquer la roue représentée par ce nouveau logo. Et même une roue en mouvement. Ne ressemble-t-il pas aussi à un bouton pour régler le volume? Mais pourquoi pas. N'oublions pas de mentionner la couleur qui, malgré le rouge, permet de nous différencier dans une foule de syndicalistes. On pourrait écrire des pages à ce sujet.

Mais on passerait à côté du plus important. C'est pourquoi nous préférons écrire sur l'unité. Sur la cohésion, l'homogénéité. Sur un syndicat dans lequel tous - les personnes de toutes les branches et dans toute la Suisse - affichent la lutte solidaire sous un signe commun. Qu'il s'agisse des sections, des sous-fédérations ou des commissions.

Le SEV est présent dans chaque communication. C'est cela la grande force de notre nouvelle identité visuelle, et c'est ce que nous soulignons ici. Alexander Elsaesser, Opak



Changement de cap pour l'identité visuelle du SEV.



Ce texte aurait pu se retrouver dans la rubrique «+». Vandalisée dans la nuit du 15 octobre par un groupuscule, a priori d'extrême-droite qui a voulu faire sa minable nuit de cristal, la Librairie autogérée du Boulevard, à Genève, a suscité une vague de solidarité dans la population que nous saluons avec ce «+». Des dizaines de messages d'amitié qui couvraient une croix celtique sprayée ont permis au collectif qui gère les lieux de surmonter le choc.

Début des arrestations politiques en Italie? Le maire de Riace (Calabre), Mimmo Lucano, a été placé aux arrêts domiciliaires le 2 octobre. Il est accusé d'avoir «favorisé l'immigration clandestine». Il s'agit d'une arrestation en représailles à son action courageuse: accueil des migrants et restauration de maisons abandonnées. A qui le tour après le défenseur des migrants... les syndicalistes qui se mettront en travers de la route de ses attaques contre les travailleurs?

CFF CARGO

Solution dans le Jura

SEV Les discussions menées entre le canton du Jura, CFF Cargo et les CJ ont abouti à la signature d'un protocole d'accord, a communiqué le canton du Jura mardi. Des points de chargement pour le trafic ferroviaire marchandises sont maintenus dans les trois districts jurassiens. En décembre 2019, l'évolution de la situation sera analysée. Aucun changement de la desserte ne pourra avoir lieu avant fin 2020. Nous reviendrons plus longuement sur cette info dans notre prochain numéro.

CCT CFF / CFF CARGO

Retour vers la base

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Photos : Eric Roset (à Genève)
et Aude Haeni (à Lausanne)

Après les longs mois d'après négociations pour le renouvellement de la CCT CFF et CFF Cargo, où le soutien et la mobilisation de la base ont été essentiels, celle-ci est sous toit et entrera en vigueur le 1er mai 2019 pour 3 ans. Depuis la mi-octobre, le SEV est sur le terrain avec le journal et un tract pour remercier les collègues pour leur engagement, expliquer le résultat, répondre aux questions et écouter les critiques. Le retour de la base est vraiment très bon et ce sont bien souvent les membres qui ont retourné les remerciements pour le travail de négociation du SEV. De jeunes membres ont dit leur fierté d'être syndiqués et que cela a du sens pour eux. Prenant une image, un collègue a déploré que les CFF soient arrivés aux négociations avec une moissonneuse-batteuse.

Notre présence sur le terrain paie: les collègues nous reconnaissent, viennent serrer la main des syndicalistes, osent dire qu'ils sont syndiqué-e-s, racontent les problèmes qu'ils rencontrent, différents selon les services. Devant les exigences de productivité et la fatigue, il y a un très fort besoin de parler et de collectiver les informations. La situation des intérimaires est très difficile. D'autres craignent des restructurations et les effets de la digitalisation. Dans ce contexte, bénéficier d'une garantie contre le licenciement économique est fortement apprécié.

Le SEV a fait la preuve de sa capacité à négocier et à mobiliser en cas de blocages ou de revendications patronales exagérées. La base sait qu'elle peut compter sur son syndicat et peut affirmer sa fierté d'être cheminot, une profession qui sait se défendre, et d'être membre du SEV. Ce lien est fort et s'est encore renforcé ces derniers mois.



Nos collègues du service d'intervention, les pompiers des CFF, à Lausanne nous ont reçus chaleureusement et remerciés pour la CCT CFF.



Se syndiquer ou pas ? Le secrétaire syndical genevois Tony Mainolfi trouve les arguments. De nombreux jeunes voient le sens de se battre ensemble.



Au CEG à Genève, les collègues étaient contents du résultat de la négociation



Le journal est lu de près à Genève.



Au Wankdorf, Xenja Widmer a rencontré le personnel des bureaux.

TÉLÉCOM CFF

104 postes en moins à cause d'une externalisation?

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

Télécom CFF prévoit une réduction massive de postes. 104 postes, respectivement 116 collaboratrices et collaborateurs sont concernés. Ce qui dérange particulièrement le SEV, c'est que les CFF savent exactement combien de postes ils veulent supprimer chez Télécom mais qu'ils ne communiquent pas à quels endroits, ni quelles en sont les raisons.

Arne Bennox, chef du service Télécom CFF (TC), a présenté en octobre 2017 le projet «Orientation organisationnelle Télécom» au SEV. Le projet portait notamment sur une nouvelle organisation de la surface introduite au 1er mars 2018. Lors d'une deuxième étape, le personnel de la planification des installations doit être réduit au niveau de la préparation du travail et de son exécution, et en même temps des ressources en personnel doivent être trouvées pour relever les défis liés à la digitalisation de la technique et de la gestion des installations. On parlait alors de 104 postes supprimés, en particulier 70 postes de la gestion des projets et des mandats et de la Field Force digitale. A l'époque, le SEV avait déjà reproché ce chiffre élevé au vu de la situation encore floue et des bases purement hypothétiques, ce que Bennox avait lui-même admis. Le SEV avait demandé pour les deuxième et troisième étapes une nouvelle procédure de consultation, ce que les CFF ont finalement accepté.

Toujours plus de tâches

Sous le titre «Application Télécom 2020», le projet de réorganisation revient maintenant sur la table une année et une

procédure de consultation plus tard. Et il y a encore beaucoup d'incertitudes, les responsables ne s'en cachent pas. Avec grand étonnement, nous constatons que les CFF, malgré toutes les interrogations, persistent à vouloir faire des suppressions massives et continuent de mentionner 104 postes dans leur nouveau projet. Le SEV ne comprend pas pourquoi le projet des CFF n'a pas évolué durant les 12 derniers mois et qu'un même nombre de postes soit toujours supprimé. La seule conclusion possible est que les chiffres annoncés sont le résultat d'un calcul établi par des spécialistes de la finance et qu'ils n'ont rien à voir avec une réduction des tâches à accomplir. On veut supprimer des postes à tout prix même s'il y a suffisamment de travail. En 2017, TC a fait des déclarations allant dans le sens d'une «augmentation des exigences au vu de l'énorme croissance des données, des nouvelles technologies, de l'augmentation du nombre d'appareils interconnectés, des longévités plus courtes et de la sécurité qui prend de plus en plus d'importance». Pour le SEV il est dès lors clair que pour la réalisation de ces tâches très diversifiées, la menace est grande qu'une partie soit externalisée à des tiers. Sinon, comment TC viendrait à l'idée de supprimer 104 postes, soit 1/5 des effectifs.

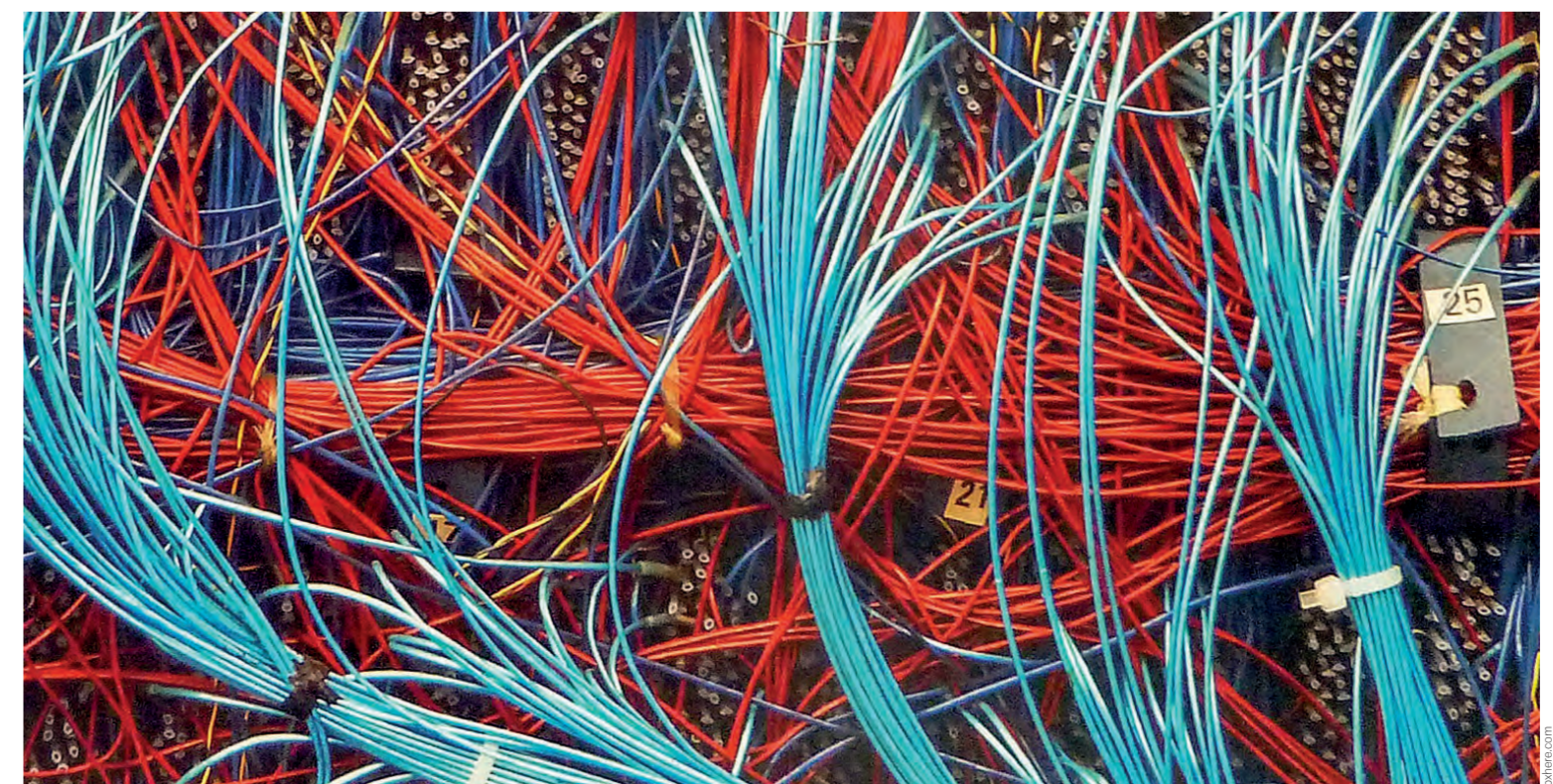
Suppression de postes irresponsable

Le secrétaire syndical SEV Urs Huber, responsable du dossier CFF Infrastructure, se montre très méfiant: «Acheter des prestations et simultanément supprimer 104 postes, avec 116 employé-e-s qui perdent leur emploi, ceci n'est pas responsable, ou alors seulement dans des situations d'exceptions avec explications à l'appui. Nous rejetons ces suppressions radicales chez

Télécom car les CFF, jusqu'à aujourd'hui, n'ont pas été capables de nous en donner les motifs. Si le projet doit être appliqué, la durée devrait au moins être prolongée afin que la réalisation puisse être faite de manière respectueuse envers le personnel. La planification et le calendrier de la nouvelle orientation doivent être prévus de manière à ce qu'aucun collaborateur ni aucune collaboratrice ne doive aller dans la nouvelle orientation professionnelle.» La situation est absurde et non acceptable pour le SEV. D'autant plus que CFF Télécom ne parvient pas à contrer nos reproches. La déclaration que les 104 postes sont un «chiffre planifié définissant un ordre de grandeur avec d'autres mesures faisant partie de l'horizon Télécom 2020» ne nous tranquillise pas. Même s'il s'agit d'une estimation et que les chiffres finaux peuvent être légèrement différents, le SEV constate que plusieurs choses ne sont pas claires ni définitives dans le projet des CFF, mais que 116 personnes vont perdre leur emploi. De ça, on peut en être certain!

A noter que mis à part la suppression des postes de 116 personnes, 30 nouveaux postes seront créés. Et 20 postes seront supprimés seulement en 2021 au lieu de 2020.

Le SEV va surveiller ce que planifient les CFF, en particulier en ce qui concerne leurs desseins d'externalisation. Il maintient sa demande qu'aucune tâche ne soit externalisée si, en même temps, des postes sont supprimés. Il doit être en outre possible pour le personnel de Télécom de trouver un autre poste au sein des CFF. Dans l'environnement professionnel actuel et avec le manque récurrent de personnel dans les domaines techniques, cela doit être faisable.



«Application Télécom 2020», un projet de destruction massive d'emplois.

EXTERNALISATIONS AUX CFF

Beaucoup de questions

Après l'annonce des plans d'externalisation massive dans le domaine de la voie, le SEV a immédiatement exigé une discussion avec les CFF. Cette discussion a eu lieu le 15 octobre. Urs Huber, responsable du team Infrastructure du SEV, a dû constater que les doutes du SEV se sont confirmés. Les CFF ont l'intention d'externaliser à des tiers l'exécution d'un grand nombre de tâches. Ils admettent que ces entreprises ne sont pour l'instant pas en mesure de réaliser ces tâches et veulent tout entreprendre afin de leur en donner les moyens. Nous nous demandons dès lors s'il incombe vraiment à une entreprise fédérale de former des entreprises privées? Ces externalisations vont causer une autre grande perte de savoir-faire au sein du personnel CFF, ce qui serait dramatique. Aujourd'hui déjà, il manque des spécialistes avec une longue expérience dans les postes-clé à la tête de travaux et de projets. Les CFF parlent entre-temps d'un horizon 2025 jusqu'à ce que les entreprises tierces puissent jouer les rôles que les chefs actuels des CFF veulent leur attribuer. Urs Huber est sûr d'une chose: «Lorsque ces entreprises auront acquis le savoir-faire nécessaire, celui-ci ne sera plus présent aux CFF. Il sera perdu à jamais. Et les CFF seront totalement à la merci d'autres entreprises dans des domaines importants.»

Cette rencontre a laissé un sentiment mitigé au sein de la délégation du SEV. Le service RH devrait être conscient des problèmes actuels à l'Infrastructure causés par les constantes réorganisations et l'exode des personnes compétentes. La direction du nouveau domaine BGP (Gestion des mandats de gros entretien et des projets) informe au moins de manière honnête: «Une amélioration n'est pas garantie par ce projet, cela risque de coûter plus cher aux CFF en tout cas au début.»

La direction de la division Infrastructure n'a pas encore pris de décision. Le SEV reste en alerte et va intervenir et contrer les plans déjà connus actuellement.

TUNNEL DE L'ALBIS

La débâcle

Début 2016, les CFF ont mandaté l'entreprise générale Sersa pour diriger les travaux de rénovation du tunnel de l'Albis. A la lumière de ce qui se passe aujourd'hui, on peut penser qu'il s'agissait là d'un projet-pilote pour les externalisations systématiques et de grande envergure des travaux effectués dans la voie (voir ci-dessus). Il en a résulté une débâcle totale, aussi bien du point de vue de l'organisation que des finances, ainsi que pour la clientèle concernée. Le tunnel et le tronçon devaient être fermés durant quatre week-ends pour les travaux. Au final, il y aura encore eu trois week-ends supplémentaires de clôture programmée en 2017.

Fin juin 2016 déjà, le secrétaire syndical Urs Huber a exigé une discussion avec les CFF. Il trouvait inacceptable que les CFF et leur personnel doivent subir les conséquences de l'incompétence des entreprises privées. A sa demande sur la coopération avec l'entreprise Sersa, il n'a pas reçu de réponse très précise. Qu'ont exigé les CFF de l'entreprise Sersa? Qui paie quelles dépenses? Quelles sont les répercussions pour Sersa? Les CFF ont seulement répondu que des discussions avec Sersa étaient en cours et que cette entreprise jouait un rôle central à CFF Maintenance. Nous le savons aujourd'hui: le travail mal fait, les coûts bien plus élevés que prévus dans l'offre et les nombreux problèmes de la clientèle ont été «indemnisés» par des versements plus élevés à Sersa. Et ceci doit maintenant servir d'exemple? Les CFF ne veulent-ils pas ouvrir les yeux?

DROIT DU TRAVAIL

Liberté syndicale

Luca Cirigliano, secrétaire central US-

S La protection contre le licenciement en Suisse est un droit humain et elle est en train de bouger : grâce à la protection des droits fondamentaux inscrite dans la Constitution fédérale, à la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH), aux conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ainsi qu'à une jurisprudence progressive, la situation a évolué positivement. Le besoin d'agir se fait quand même sentir, en particulier dans la législation. Cette dynamique a été le fil conducteur du dernier colloque juridique de l'Union syndicale suisse (USS).

Importance des conventions de l'OIT et de la CEDH pour les tribunaux

Dans un arrêt de principe (2c_499/2015, BGE 144 I 50), le Tribunal fédéral a statué que les syndicats ont accès aux lieux de travail. Le cas soumis au TF se rapporte à une plainte du Syndicat suisse des services publics (SSP) concernant des emplois dans le canton du Tessin. Mais le jugement dépasse le cadre du service public et peut s'appliquer également à des emplois dans le privé. Dans la publication de son arrêt, le Tribunal fédéral a statué pour la première fois que le droit de l'OIT a, par le biais de la CEDH, un impact direct sur l'interprétation de la liberté syndicale selon l'article 28 de la Constitution. L'OIT et la CEDH préconisent une meilleure protection contre le licenciement et des droits d'accès aux lieux de travail pour les syndicats.

La lutte contre les licenciements discriminatoires doit être renforcée

L'exposé de la professeur Karine Lempen de l'Université de Genève a montré de manière impressionnante quelle a été l'évolution ces dernières années de la pratique du TF en faveur des travailleurs et travailleuses âgés et des femmes, licenciés pour des raisons discriminatoires. Des arrêts pionniers ont

été évoqués. Ainsi, il n'est désormais plus permis de licencier des travailleurs et travailleuses âgés et de longue date dans leur entreprise sans prendre diverses mesures et sans leur accorder un droit à être au préalable entendus. En cas contraire, le licenciement est considéré comme étant abusif.

Partant d'une étude de l'Université de Genève, Lempen a cependant aussi fait apparaître que, précisément en matière de licenciements discriminatoires de femmes, le tribunal n'applique souvent pas la loi sur l'égalité entre femmes et hommes, mais uniquement les dispositions générales du droit du travail. Effrayant ! En effet, les femmes qui luttent, par exemple, contre des discriminations salariales, perdent ainsi la possibilité d'être réengagées et ne bénéficient pas du renversement du fardeau de la preuve, une disposition qui est avantageuse pour elles.

Le Code des obligations doit être révisé

L'intervention de Karen Curtis, docteure en droit et directrice adjointe de la Commission de l'application des normes de l'OIT, fut finalement saisissante. Sur la base des recommandations faites à notre pays par l'OIT, Curtis a montré que la Suisse doit modifier son

Code des obligations pour être conforme aux normes du droit international. Tant en raison des obligations relevant de l'OIT de même que de la CEDH, il apparaît de fait clairement qu'en raison du droit de l'OIT et de la CEDH, le droit suisse du licenciement en cas de congés antisyndicaux ainsi que de membres de commissions du personnel ou d'organes de caisses de pensions doit prévoir la réinsertion de la personne licenciée.

En outre, les actuelles indemnités habituellement accordées par les tribunaux en cas d'abus, deux à trois salaires mensuels, sont beaucoup trop basses aux yeux de l'OIT. Car elles ne sont pas suffisamment dissuasives.

Dans un arrêt de principe, le Tribunal fédéral a statué que les syndicats ont accès aux lieux de travail. Dans le service public et le privé.

POSTCOM

Dumping salarial légitimé par l'Etat

FAIRLOG L'alliance syndicale FAIRLOG est indignée par les salaires minimums décidés par la PostCom. La PostCom se disqualifie elle-même. Non seulement elle ne tient pas compte de la protection des salarié-e-s, mais elle favorise avec le « salaire minimum de dumping » de mauvaises conditions de travail. Sans compter qu'un salaire minimum de 18 fr.27 est contraire au droit en vigueur.

La PostCom a communiqué le 11 octobre l'entrée en vigueur de l'ordonnance sur les standards minimums pour les conditions de travail dans le secteur de la Poste. L'autorité de régulation du marché postal fixe un salaire minimum uniforme de 18 fr.27. Ce salaire minimum est beaucoup trop bas et constitue une attaque contre les salaires actuels usuels dans la branche. Il faut empêcher ce dumping salarial légitimé par l'Etat!

FAIRLOG demande un salaire minimum d'au moins 22 fr.30

Flückiger/Graf (2017) ont examiné les conditions de travail du marché postal. Les « chauffeurs/distributeurs » ont les salaires les plus bas, suivis par les « collaborateurs du tri » puis les « chauffeurs de camion ». Les salaires augmentent notamment avec l'âge et les années de service ainsi

qu'avec la formation (personnel qualifié/non qualifié). Quiconque fixe des conditions de travail minimales doit prendre en compte ces éléments.

Selon cette base, le salaire le plus bas pour un « chauffeur/distributeur » de 20 ans non qualifié et sans années de service s'élèverait à 4057 fr. par mois pour une semaine de 42 heures (tableau 21 dans Flückiger/Graf). Cela correspond à un salaire de 22 fr.30 de l'heure. Les salaires d'embauche minimums pour les autres métiers (personnel de tri, chauffeurs de camions, etc.) seraient plus élevés. Dans les grands centres comme Zurich et Genève, un revenu de 23 fr./heure doit être le minimum. L'expérience professionnelle, la formation et les années de service devraient aussi jouer un rôle.

Le salaire minimum proposé est contraire au droit en vigueur

Le Tribunal fédéral a décidé l'année dernière que le salaire minimum de Fr. 20.00 dans le canton de Neuchâtel est conforme au droit. Tous les employeurs du canton doivent s'y tenir, y compris les entreprises de logistique actives dans le canton. La décision de la PostCom est en contradiction flagrante avec cette décision et cela n'est pas tolérable.



Action de protestation devant le bâtiment de la Postcom à Berne.

BLS

Des économies avec «Best Way»

SEV Cet été, le BLS a informé son personnel du projet «Best Way». Selon BLS, le but est d'améliorer sensiblement et durablement la santé de l'entreprise. Le BLS entend par là assurer sa position sur le marché des transports à l'avenir. Les processus de travail au sein des divers secteurs ainsi que les frais de matériel sont analysés, le but étant de faire des économies. Dans ce cadre, il sera défini quelles prestations seront dorénavant assurées avec les ressources internes et pour quelles situations il faudra développer des collaborations ou même avoir recours à des prestations externes.

Actuellement, durant la phase d'analyse, on cherche où se situe le potentiel pour accroître l'efficacité. Selon les domaines, le BLS ajoute que le personnel sera aussi touché dans divers secteurs. En se basant sur cette analyse, la direction et le conseil

d'administration vont décider encore ce mois quelles mesures mettre en place et appliquer. Toutefois, la réalisation va s'étaler sur une longue période - au minimum sur trois ans.

Le SEV va garder un œil sur ce projet et intervenir si nécessaire. En effet, le personnel sera probablement touché par ces mesures qui visent à augmenter l'efficacité.

Pour le SEV, une optimisation des coûts sur le dos du personnel de même qu'une éventuelle externalisation mènent à une impasse. Un des signes distinctifs du BLS est d'avoir des collaborateurs motivés qui s'investissent dans leur travail quotidien pour assurer une qualité et une fiabilité irréprochables en matière de transports publics. La qualité et la fiabilité ne peuvent pas être externalisées ni soumises à un programme d'efficacité. Le BLS doit se focaliser sur son personnel.

ANGLE DROIT

Fiscalité et rachat dans la Caisse de pensions

§ Service juridique du SEV

Dans un Arrêt de juin 2017, le Tribunal fédéral s'est penché sur la question des rachats effectués par un assuré dans sa Caisse de pensions, après avoir retiré des montants en capital d'une autre Caisse. La question qui s'est posée concerne la possibilité pour cet assuré de déduire fiscalement de tels rachats.

L'assuré avait retiré un gros montant de sa caisse en 2008. Puis, à la fin de la même année, il a racheté une partie dans une autre caisse, avant de procéder à un nouveau rachat en mars 2009. Il a ensuite déduit de ses revenus imposables de 2008 et 2009 les montants rachetés. L'autorité fiscale ne l'a pas entendu

de cette oreille et a refusé cette déduction. L'opposition de l'assuré a été rejetée, ainsi que son recours au Tribunal cantonal. L'affaire aboutit au TF. Dans son analyse de la situation le TF s'appuie sur l'Article 79b § 3 de la LPP qui stipule que « les prestations résultant d'un rachat ne peuvent être versées sous forme de capital par les institutions de prévoyance avant l'échéance d'un délai de trois ans ». Le TF considère que ce délai de trois ans est aussi valable en sens inverse, à savoir lorsqu'un assuré reverse des montants après avoir procédé à des retraits en capital. L'autorité fiscale a donc eu raison de considérer que ces deux rachats constituaient des évasions fiscales. Aucun argument apporté par l'assuré n'a été suffisamment pertinent au point de faire revenir le TF en arrière.

TPN NYON

Grosse fatigue

Yves Sancey Le moins que l'on puisse dire, c'est que l'ambiance est maussade aux TPN, les Transports publics de la région nyonnaise. C'est ce qu'ont constaté les représentants du personnel suite à une rencontre (photo) avec une partie des employé-e-s du secteur « pneu » au garage de Nyon, le 18 octobre 2018.

Venus pour parler des horaires de service pour la période horaire 2019, ils ont clairement ressenti une très forte insatisfaction chez le personnel. Outre les horaires et la rotation en place qui ne donnent pas satisfaction, une très grande fatigue et un manque de motivation de la majorité des personnes rencontrées ont été constatés. Fatigue et surmenage peuvent être source d'accident et ont un impact sur les usagers. Ceci est dû en grande partie à la répartition actuelle des tours de service, la charge de travail importante et au type de communication avec la hiérarchie.

Un courrier du syndicat qui reprend ces doléances et bien d'autres a été adressé à la direction le 17 octobre. Le personnel et le SEV nourrissent beaucoup d'espoir quant à une amélioration des conditions de travail. C'est maintenant à la direction des TPN de prendre au sérieux le malaise du personnel.



Ambiance maussade au secteur «pneu» des TPN. A la direction d'y répondre.

CROV ET LÉMAN EXPRESS

Lutte pour la reconnaissance



Yves Sancey

En décembre 2019, le Léman Express entrera en fonction. Les collaborateurs du Centre régional des opérations voyageurs (CROV) à Genève devront assumer de ce fait de nouvelles tâches et responsabilités. Une lettre signée par 75% des salarié-e-s a été remise à Alain Barbey, chef du trafic régional CFF pour la Suisse romande. Elle demande une reconnaissance de la complexification du métier et des tâches qui devrait passer par une réévaluation de la classe de fonction.

Avec ses 230 kilomètres de ligne, le Léman Express sera le plus grand réseau ferroviaire régional transfrontalier d'Europe. Le communiqué de presse qui annonçait la signature d'une lettre d'intention par les autorités franco-suisse le 1er février 2018 insistait sur le fait que «la nature binationale du Léman Express pose certains défis dans les domaines de la technique ferroviaire et de l'exploitation». Le personnel du CROV abonde.

Cette centrale chargée de la gestion des perturbations en trafic voyageur sera la seule opérationnelle à avoir le lead au niveau transnational. Son personnel verra ainsi une complexification de son métier avec de nouvelles compétences et responsabilités pour coordonner les différents services CFF, SNCF et TPG, avec un volume de trains supérieur. Sans parler d'une plus grande flexibilité avec des séjours à Annemasse et des horaires de travail plus étendus la nuit impactant la vie de famille. Non seulement le cahier des charges du personnel du CROV s'alourdit de nouvelles tâches mais il entre dans une nouvelle dimension.

Le personnel attend donc un geste, une reconnaissance, à la hauteur des enjeux et du défi à relever. La réussite du Léman Express dépend en effet en grande partie des prestations et des compétences de ce personnel. Symboliquement, le personnel a remis le 18 octobre un haltère et l'enveloppe des pétitions pour que la direction sente le poids de ces nouvelles responsabilités (photo). Présent, Alain Barbey, des CFF, s'est engagé à répondre par écrit dans un délai raisonnable.

IMPRESSUM

SEV – le journal du Syndicat du personnel des transports paraît toutes les deux semaines.
ISSN 2624-7828

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

La prochaine édition paraît le 8 novembre. Le délai pour les annonces est fixé au 29 octobre à midi; pour l'agenda, le délai est fixé au 1er novembre à 10h

SOUS-FÉDÉRATION ZPV

Le futur était omniprésent

Roger Tschirky La séance du comité central (CC) portait sur l'avenir. Le secrétaire syndical SEV Martin Allemann a informé sur les modifications de la LDT et de l'OLDT et a répondu aux questions. La nouvelle CCT était le principal thème de la séance. Le président central Andreas Menet a expliqué toutes les modifications et finalement, les conclusions sont positives. Ceci grâce aux membres qui ont participé aux actions pour la CCT et ont ainsi fait pression sur les CFF: «Vous avez joué un rôle prépondérant dans la conclusion de la nouvelle CCT.» En ce qui concerne l'Accompagnement de la clientèle 2020, il y a encore beaucoup de questions ouvertes auxquelles nous voulons des réponses. Nous restons vigilants. Les cas QS incorrects

ont pu être clarifiés. Le personnel va recevoir la totalité en retour et à l'avenir il ne devrait plus y avoir d'erreur.

Le CC avait l'honneur d'accueillir le président de la ZPV Fribourg qui a remis son mandat après de nombreuses années dans cette fonction parce qu'il part à la retraite. Il a été remercié pour son travail et a reçu les honneurs au nom de la ZPV.

Pour les responsables des tours dans les sections, la ZPV organise le 14 mars un cours LDT/OLDT. Celui-ci offre la possibilité pour les responsables des tours de comprendre et connaître la nouvelle LDT. Lors de la dernière séance ZPV en décembre, les structures ZPV et les modifications du profil professionnel constitueront les thèmes principaux.



L'ancien président (debout) et le nouveau président (à sa g.) de la ZPV Fribourg

Des mandats ont été répartis dans des groupes de travail et nous nous réjouissons d'entendre les résultats.



PRÉFÈRES-TU LIRE LE JOURNAL EN LIGNE?

Le nouveau journal du SEV est aussi disponible en format PDF sur notre site internet sev-online.ch.

Si pour des raisons pratiques ou écologiques tu ne souhaites plus le recevoir dans ta boîte aux lettres, alors envoie un mail à mutation@sev-online.ch et abonne-toi à notre newsletter en scannant ce code QR, ou bien sur sev-online.ch/fr/newsletter.

Bonne lecture!



Sections

3.11

Assemblée romande VPT

Elle se tiendra au Théâtre de Cossonay de 9 h à 12 h 30. La discussion portera notamment sur les 100 ans de la Grève générale de 1918 et son actualité. ent

7.11

LPV Vaud Bas-Valais

L'assemblée générale se déroulera au Café de l'Europe, sous la gare de Lausanne à 14h30. Comme le veut la tradition, une assiette sera proposée au terme de l'assemblée aux membres désirant prolonger la rencontre, ceci sur place au Café de l'Europe. Dans l'attente de vous voir nombreux à notre assemblée, nous vous adressons, chères et chers collègues, nos meilleures salutations. Yves Bovay, président

21.11

Sections TPF

Assemblée générale des trois sections TPF à 20h, Salle Sainte Thérèse, Rue Sainte Thérèse à Fribourg. Ordre du jour : 1. Communications, 2. Planiroute, 3. Nouvelle organisation des sections TPF (réorganisatio Givisiez), 4. Divers.

Sous-fédérations

21.11

ZPV ouest

Assemblée régionale ordinaire dès 10h au Restaurant Riverside à Brigue-Glis. Cafés et croissants dès 9h30. La situation politique et les informations de la CoPe seront au cœur des interventions des invités. Les membres ZPV, les apprentis et les retraité-e-s sont les bienvenu-e-s. Roger Tschirky

Pensionnés

7.11

VPT Lac Léman

Les retraités de la CGN se retrouvent pour savourer leurs repas d'automne le 7 novembre prochain. Nous avons choisi la « Chasse » et retournerons au restaurant « Fleur de Lys » à Prilly car nous y avons été très bien accueillis et les repas y sont délicieux. Après sa sortie d'été du 20 juin, le groupement des retraités sera ravi de se réunir à nouveau pour ce repas de chasse très convivial avant notre assemblée Générale d'automne et l'arbre de Noël qui clôturera cette an-

née 2018 avec tous nos collègues du Syndicat. Marc de Monès, secrétaire du groupement des retraités.

8.11

PV Valais

Invitation à l'assemblée ordinaire d'automne. Début à 10h30 à l'Hôtel Riverside de Brigue - Glis. Le repas en commun est fixé à Frs. 30.00 (Apéritif, menu, boissons et café). Giorgio Tuti, président du SEV, sera notre invité et nous informera sur les thèmes d'actualité. Au vu de l'orateur du jour, le comité espère une bonne affluence. Les inscriptions se font comme d'habitude avec le bulletin d'inscription ou par courriel chez Walti Schmid. Email : wal.schmid@bluewin.ch ou au no de téléphone 079 872 38 37. Le délai d'inscription est fixé au 5 novembre. Meilleures salutations. Le comité

22.1

PV Fribourg

Assemblée d'automne à 10 h 30 à l'Auberge communale de Léchelles. Départ des trains : de Fribourg à 9 h 47, de Payerne à 10 h 16 et de Romont à 08 h 55. Ordre du jour statutaire avec, notamment, le changement de président et la gestion des archives. Invités : Roland Schwager, président central PV et Jean-Pierre Genevay, vice-président central PV. La section offrira l'assiette du jour. Les épouses et compagnes de nos membres sont les bienvenues. Les agendas SEV vous seront remis à la fin de l'assemblée. Inscriptions nécessaires jusqu'au 16 novembre auprès de Jacques Zulauff, 026 6682137, jzulauff@hotmail.com ou de Jean-Michel Gendre, 026 663 80 84, j-michel.gendre@bluewin.ch.

Agenda 15/18

SOUS-FÉDÉRATION TS

12 000 employé-e-s concerné-e-s

Service de presse TS Les 1er et 2 octobre 2018 au Lac Noir dans le canton de Fribourg, le président central Claude Meier a accueilli les membres du comité central (CC) venus participer à la séance annuelle. L'orateur invité était Daniel Moraschetti, actuellement chef de la logistique du matériel (MLO). Dès avril 2019 il sera le nouveau chef de l'entretien du matériel roulant, le domaine qui sera créé suite au projet Développement Voyageurs WEP.

Développement Voyageurs (WEP)

Le projet Développement Voyageurs concerne en premier lieu les cadres. Sont touchés surtout les domaines de la conduite des trains (ZF), de la mise à disposition des trains (ZBS), de l'industrie des véhicules (FZI), de la logistique du matériel (MLO) et de l'acquisition des véhicules et achats stratégiques (FSE). Avec la mise en commun des secteurs Operating (OP) et gestion du trafic (VM), les unités de la production ferroviaire seront réunies en une seule et unique unité renforcée.

Dans son discours, Daniel Moraschetti a expliqué les changements que cela implique dans le nouveau service de l'entretien du matériel roulant. Les limites entre la main-

tenance légère et lourde disparaissent sensiblement. Les deux domaines des deux unités sont mis en commun et donnent naissance à une seule et même maintenance. La production cadencée augmente les besoins d'unité entre les processus de la remise en état des composants et ceux la production dans les ateliers et les centres d'entretien. Tous les éléments impliqués dans le processus opératif d'un même domaine sont mis en commun et forment la base pour la mise en oeuvre d'une production fluide ou cadencée, unifiée, intégrale. Au moyen de processus de production constamment optimisés et modernes, il sera possible de contribuer à la réduction des coûts de l'ensemble du système. Le mot d'ordre du nouveau service d'entretien du matériel roulant est:

«Qualité et sécurité – dans les délais, au moment prévu»

Nous avons discuté entre autres du nouvel organigramme du service entretien du matériel roulant. Nous profitons de cette occasion pour remercier Daniel Moraschetti pour son exposé ainsi que pour la discussion intéressante qui a suivi.

Budget 2019

Notre caissier central Kurt Wyss nous a présenté le budget 2019. Les

personnes présentes ont discuté des diverses positions et le budget a été accepté à l'unanimité. Nous remercions Kurt Wyss pour le bon travail d'établissement du budget.

Le recrutement revêt importance centrale

Notre président central Claude Meier a présenté le bilan du recrutement au comité central. En tout, les régions TS ont recruté à ce jour 111 nouveaux membres. La sous-fédération arrive ainsi à un effectif de 2302 membres. Claude Meier nous a aussi montré l'évolution démographique de la sous-fédération. Les départs dus à l'âge doivent être pris en considération dans les objectifs de recrutement 2019, il faudra essayer de les combler.

CCT 2019

Après des mois de négociations difficiles sur la CCT CFF / CFF Cargo 2019, on a réussi à se mettre d'accord sur une nouvelle convention collective. Toutes les nouveautés ont été présentées aux membres CC et intensément discutées. Nous profitons de l'occasion pour remercier toutes les personnes qui ont participé et se sont engagées d'une manière ou d'une autre pour ces négociations difficiles, et grâce à qui on a pu obtenir ce bon résultat.

Révision du cahier des charges Dans un futur plus ou moins proche nous allons vivre beaucoup de départs dans les comités des régions. Afin qu'une règle adéquate puisse être mise sur pied pour trouver la relève, il est important de mettre à jour les cahiers des charges actuels pour toutes les fonctions du comité. Les présidents des régions présents ont déjà commencé à faire ce travail en groupes.

CONFÉRENCE DES PRÉSIDENTS RPV 2018

Améliorer le flux d'informations

Le service de presse RPV La nouvelle CCT a été acceptée par tous les organes. Mais les CFF ont déjà annoncé qu'il y aura des négociations sur le système salarial. C'est par ce message que le président central a ouvert le 8 octobre la conférence des présidents annuelle qui s'est déroulée pour la première fois depuis des décennies non pas à Brenscino mais au bord du lac de Brienz, au Seehotel. Le PC a donné des informations sur les divisions et la nouvelle CCT. A CFF Cargo, les points de dessertes sont analysés. Cela ne veut pas forcément dire qu'ils seront fermés mais c'est leur rentabilité qui est examinée. Les rôles-clé dans les cinq processus de production sont définis: design, répartition, atelier, fabrique et transport. One Operations est une étape pour que CFF Cargo devienne plus effilée et efficace, l'introduction des processus est prévue au 1.2.2019. Le profil professionnel au trafic voyageurs a apporté beaucoup de modifications. L'une d'entre elles qui donne lieu à de nombreuses discussions, c'est que le nettoyeur accroche et décroche des locs bien qu'il ne soit qu'un aide de manoeuvre n'ayant pas passé l'examen de l'OFT.

Les personnes présentes ont discuté du flux de l'information des sections et des régions pour permettre à la commission centrale (Co-Centr) RPV d'avoir plus rapidement les informations. Afin d'augmenter

l'efficacité, ce serait une bonne chose de profiter de la digitalisation. Une possibilité serait que les comités de section fassent des groupes WhatsApp avec les demandes des membres. Si nécessaire, ils peuvent les faire suivre ensuite à la CoCentr. Au Tessin et en Suisse romande les personnes de contact sont connues, on peut s'adresser à elles en cas de problème. Il serait nécessaire d'avoir un échange régulier entre la CoCentr et le secrétariat afin que les questions puissent être traitées.

L'année prochaine, le SEV fête son centenaire et un bus va faire un tour de Suisse. Dans la surface, des comités d'organisation régionaux sont formés avec des gens des diverses sections. Le nouveau logo SEV pour les sections peut être commandé jusqu'au 31.10. L'objectif est d'avoir une image unifiée. Il y a encore divers articles de recrutement avec l'ancien logo qui sont vendus à des prix attrayants, p. ex. des blocs, des cartes à jouer, des stylos. Il est possible de les commander à: info@sev-online.ch. Le 26 octobre, la journée de migration aura lieu à l'hôtel Olten sur le thème « Racisme et xénophobie ». Participez nombreux!

Un grand merci à Patrick Rouvinez pour son travail irréprochable de traduction simultanée. Et également à Markus Engetschwiler qui a dû remettre son mandat de président de section pour des raisons de santé.

PV FRIBOURG

Promenons-nous dans les bois... de Belfaux

Jacques Zulauff Mise sur pied par la commission d'animation, la traditionnelle balade automnale s'est déroulée le mardi 25 septembre 2018 dans la forêt de Belfaux. Quatre kilomètres parcourus par 28 membres, avec une pause-apéro sous un magnifique re-fuge. Cette sortie

s'est terminée par un délicieux repas servi au restaurant « Le Sar-razin » à Lossy.

Merci aux organisateurs de la commission d'animation, et en particulier à Eric Pont et à son équipe pour cette marche à la portée de tous.



DÉCÈS

Amacker André; 1924; Glis, PV Valais.

Chevalley Marcel; 1932; Yverdon-les-Bains, VPT Nord Vaudois.

Eichelberger Myrtha; 1921; veuve de Paul, Bienne, PV Biel-Bienne.

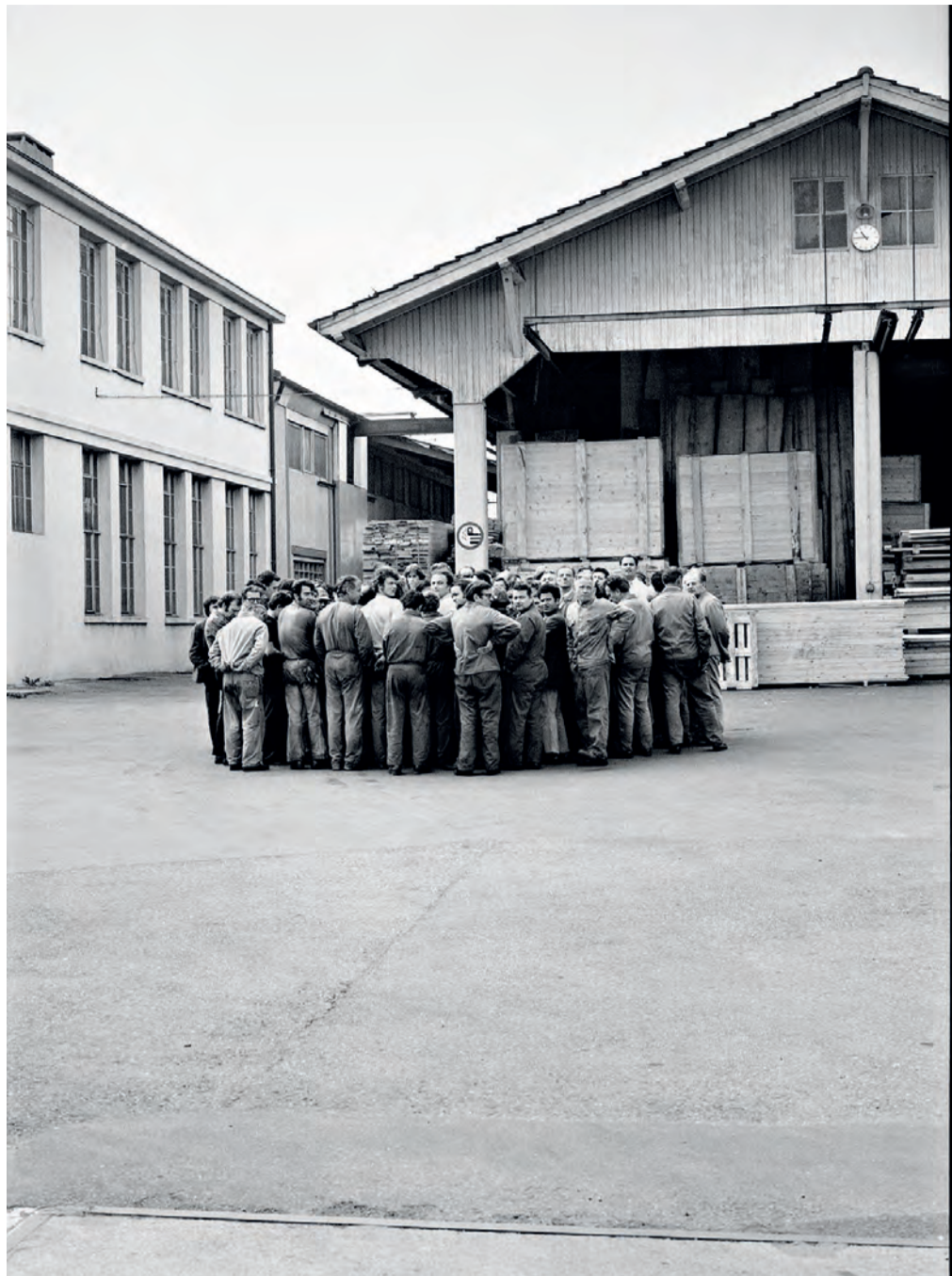
Pfammatter Felix; 1930; ouvrier spécialisé, Naters, PV Valais.

Pierig Herbert; 1946; Glis, PV Valais.

Rosé Lucien; 1927; contremaître, Pomy, PV Vaud.

Schouwey Hubert; 1932; chef de manoeuvre, Lausanne, PV Vaud.

Wagnières Antoinette; 1925; veuve de Rémy, Lutry, PV Vaud.



NOS RÊVES...

Interfoto

Grève contre les licenciements, SIP (Société d'Instruments de Physique). Genève, 11 juin 1975. L'image est tirée du livre du collectif de photographes Interfoto: «Nos rêves sont plus longs que vos nuits» (Editions d'en bas, octobre 2018, 38 fr.). Dans les années 70, la Suisse connaît un regain de grèves dite «sauvages» débordant la FTMH (Monteforno, Matisa, Dubied, ...) sur fond de xénophobie.

CARTE BLANCHE à Patrick Walder

Dangereux virage

Rien que par son appellation, l'initiative témoigne du flair politique et du sens de la communication du comité d'initiative de l'Union démocratique du centre (UDC): «Le droit suisse au lieu de juges étrangers» (initiative pour l'autodétermination). Ces quelques mots résumés une tendance politique qui n'a cessé de gagner du terrain ces dernières années au niveau mondial.

Cette tendance consiste à se dresser contre tout ce qui est ressenti comme «étranger», qu'il s'agisse des réfugiés ou des migrant-e-s, de la mondialisation ou de l'Union européenne. L'UDC part en guerre contre les «élites», les juges, les bureaucrates, la Berne fédérale, sans oublier les grands patrons et les super-riches. Ce qu'elle veut soi-disant sauvegarder, c'est l'«autodétermination». Une valeur qu'il ne s'agit nullement de contester, mais est-ce bien le sujet du débat? Car ce mot est ici synonyme de nationalisme, de «suissetude», de repli sur soi. Il en va de même lorsqu'on brandit l'argument d'une prétendue «volonté du peuple» suisse.

Souvenons-nous que les droits humains ont été instaurés au lendemain de la Seconde Guerre mondiale pour empêcher que les horreurs de la Shoah ne se reproduisent. L'enseignement que l'Europe a tiré des abominations du conflit mondial s'est traduit par une volonté de favoriser la démocratie, l'État de droit et les droits humains: c'est à cette fin

qu'a été fondé en 1949 le Conseil de l'Europe, qui adoptait un an plus tard la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH), et instituait en 1959 la Cour européenne des droits de l'homme (CrEDH) à Strasbourg. Seulement 1,6% des plaintes individuelles déposées auprès de la Cour de Strasbourg ont abouti jusqu'à présent à un jugement contre la Suisse.

Depuis septante ans, les droits humains sont toujours en voie de parachèvement. Nous nous apercevons aujourd'hui que ces textes sont menacés par des politiques qui, sans proposer aucune solution, promettent des effets mirobolants à court terme. Leurs recettes: monter la population contre la population étrangère, accuser les élites de tous les maux, et en même temps écraser les plus faibles. La Suisse n'est pas seule à s'attaquer aux droits humains. La Russie de Poutine n'applique plus sans réserve les jugements de la CEDH et le président Erdogan a mis la CEDH partiellement hors-jeu en décrétant l'état d'urgence en Turquie.

Nous avons tout à perdre à nous soumettre à la loi du plus fort, à supprimer les règles qui protègent les minorités et les libertés individuelles. Il n'est nullement exclu que les citoyen-ne-s privilégient les règles et la stabilité, et qu'en balayant l'initiative contre les droits humains, ils envoient un signal fort bien au-delà des frontières de la Suisse.

Coordinateur à Amnesty International de la Campagne «Les droits humains sont notre force»

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

100 ans d'engagement sur le front du travail



Françoise Gehring
francoise.gehring@
sev-online.ch

C'est l'une des plus anciennes institutions spécialisées des Nations Unies: en 2019 l'Organisation internationale du travail (OIT) fête ses 100 ans d'existence et d'histoire. Ce sera l'occasion de réaffirmer les valeurs fondamentales de l'OIT: travail décent et justice sociale, qui sont les conditions de base pour la paix et le développement d'une société pour tous.

Dans la perspective de son centenaire, l'OIT - qui a son siège à Genève - a produit de nombreux documents autour de l'avenir du travail. Y sont relatés les défis historiques qui impliquent inévitablement les syndicats dans leur

rôle de représentants des travailleurs et des travailleuses. Digitalisation, économie informelle, dialogue social, travail décent, égalité des sexes, respect des droits... voici les thèmes-clé qui seront sous les projecteurs en 2019. Des thèmes toujours d'actualité puisqu'ils sont étroitement liés aux changements économiques et sociaux.

L'Organisation internationale du travail (OIT, en anglais ILO) est l'agence des Nations Unies qui s'occupe de promouvoir un travail décent et productif pour les hommes et les femmes tout en respectant la liberté, l'éga-

lité, la sécurité et la dignité humaine. Ses principaux objectifs de promouvoir les droits des salarié-e-s, d'encourager la création d'emplois décents, de développer la protection sociale et de renforcer le dialogue social dans le domaine du travail. Et c'est la seule agence de l'ONU qui dispose d'une structure tripartite: elle compte des représentants des gouvernements, des employeurs et des employés, qui fixent conjointement la politique et les programmes de l'organisation. Le tripartisme démontre que le dialogue social, l'implication des partenaires sociaux et la conclusion de

«Le travail décent permet à la communauté toute entière de sortir de la pauvreté et contribue à renforcer la sécurité humaine et la paix sociale».

GUY RYDER
Directeur général OIT

conventions collectives à tous les niveaux sont les meilleurs instruments pour obtenir la justice sociale. Cette dernière ayant été mise à dure épreuve par les turbulences économiques. Le sentiment d'injustice est une cause majeure d'instabilité. Ce même sentiment est le moteur du nationalisme et du populisme.

2019 ne sera pas seulement l'année des femmes en Suisse avec la perspective de la grève nationale. Pour son centenaire, l'OIT également a décidé de donner un nouvel élan à son initiative sur les femmes au travail. Comme cela a été mis en évidence par le directeur général à l'occasion de la 107e session, les discriminations subsistent malgré les progrès aux niveaux législatif et politique, et malgré que les femmes et les questions liées à l'égalité fassent partie intégrante des deux conventions de l'OIT. «Les femmes continuent à affronter d'énormes difficultés pour trouver et conserver un travail décent. Nos actions doivent être immédiates, efficaces et de large portée. Il n'y a pas de temps à perdre. L'agenda 2030 est une occasion de réunir nos forces et de développer des politiques intégrées afin d'obtenir l'égalité des genres», a déclaré le directeur général Guy Ryder.

L'OIT est une organisation qui revêt une grande importance aussi pour la Suisse, comme l'illustre très bien un dossier de l'Union syndicale suisse (USS). L'USS souligne en particulier qu'en Suisse, le droit du travail a beaucoup de lacunes en comparaison avec bien d'autres pays et que maintes pratiques ne se conforment pas aux conventions de l'OIT, comme par exemple les licenciements prononcés en représailles contre les syndicalistes.

Un peu d'histoire

1919 L'OIT est fondée dans le cadre du traité de Versailles, qui a été signé à l'issue de la Première guerre mondiale, pour incarner l'idée d'une paix universelle et durable qui ne peut exister sans justice sociale.

1944: La Déclaration de Philadelphie affirme que le travail n'est pas une marchandise et définit les droits humains et économiques fondamentaux que tous les Etats doivent respecter.

1946 L'OIT devient la première agence spécialisée de l'ONU.

1969 L'organisation reçoit le prix Nobel de la paix.

1998 La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail définit des normes fondamentales pour le travail.

2008 La Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable exprime une vision contemporaine du mandat de l'OIT dans l'ère de la globalisation.

2012 Guy Ryder, actuel directeur de l'OIT, est élu pour diriger l'organisation et son mandat est confirmé en 2016 pour encore cinq ans.

2015 Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 pose un travail décent pour tous au cœur des politiques pour d'un développement durable et d'une croissance inclusive.

2019 L'«ILO 100 Global Tour» (tour du monde du centenaire de l'OIT) prévoit des événements dans 24 nations; du 24 au 29 novembre: semaine internationale de la protestation sociale. A Genève, siège de l'OIT, on prévoit des événements sous le titre «100 ans de sécurité sociale: en route vers la protection universelle».

?

QUIZ

Connais-tu ton SEV sur le bout des doigts?

Pour ceux et celles qui lisent régulièrement notre journal, la tâche est simple. Réponds aux questions ci-dessous et fais-nous parvenir tes réponses (exemple : ABCDB).

- Combien de bus, la compagnie de bus longue distance Flixbus qui a conquis le marché européen possède en son nom propre
A 0 **B** 1 **C** 1000 **D** 10
- L'Organisation internationale du travail (OIT) fêtera en 2019 ses ... ans
A 50 **B** 99 **C** 100 **D** 125
- CFF Cargo veut étudier la suppression de ... points de dessertes pour le trafic de wagons isolés
A 15 **B** 50 **C** 300 **D** 170
- La grève des femmes du 14 juin 1991 a impliqué plus de ... femmes à travers tout le pays
A 500'000 **B** 100'000 **C** 1 million **D** 20'000
- Il y a 10 ans a eu lieu une grève importante pour le SEV
A Merck Serono (GE) **B** Officine Bellinzona (TI) **C** Matisa Renens (VD) **D** Allpack Reinach (BL)

Pour participer, merci de nous envoyer vos réponses d'ici le **mercredi 31 octobre** avec votre nom et votre adresse.

Par e-mail: mystere@sev-online.ch
Sur le net: www.sev-online.ch/quiz
Par carte postale: SEV, quiz, Postfach, 3000 Berne 6

Le/la gagnant-e sera désigné-e par tirage au sort parmi les bonnes réponses et remportera **40 fr. de chèques Reka**. Nous publierons le nom du/de la gagnant-e et la solution dans notre prochain numéro. Ce concours ne donne lieu à aucune correspondance.

La solution du numéro 14: le passage souterrain de Besso, gare CFF de Lugano. **Luigi Tiraboschi, Morbio Inferiore, membre PV Ticino e Moesano**, remporte un outil de poche «SwissTool Spirit Plus» (et non le set d'écriture Caran d'Ache malheureusement épuisé).

SUR LES TRACES DE ...

Markus Kaeser, chef coordination des tests



La communication est une partie centrale de son travail: Markus Kaeser lors d'une course d'essai

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

La description officielle de son poste est: «Expert pour les tests et l'homologation des véhicules». Son quotidien en tant que responsable des courses d'essai et coordinateur des tests est tout aussi complexe et varié. Markus Kaeser effectue un travail fastidieux et intensif qui exige une très grande flexibilité. Les possibilités de se détendre sont donc d'autant plus importantes.

Depuis janvier 2015, Markus Kaeser dirige le service de coordination des tests qui occupe une dizaine de personnes. Si un client a besoin d'une autorisation pour circuler en Suisse ou si les CFF veulent introduire de nouvelles compositions, le team de Markus Kaeser entre en jeu. Car avant qu'un train puisse transporter des passagers en Suisse il est testé de fond en comble. Le team fait aussi des courses d'essai à la demande des fabricants avec des véhicules prévus pour rouler à l'étranger.

Les offres, la planification concrète des courses avec les trains et les mécaniciens correspondants, l'organisation de Securitrans pour la surveillance... tout ceci fait partie de ce job intensif. Comme il faut disposer de sillons libres pour effectuer les courses d'essai, Markus Kaeser et son team les organisent souvent la nuit.

Formation d'ouvrier

Markus Kaeser a débuté en 1974 sa formation de mécanicien-ajusteur chez Wifag à Berne. Après 8 ans d'activité, dont la moitié passée à l'étranger, il est venu aux CFF en 1982 et a effectué une formation de mécanicien de locomotives. Son passé d'ouvrier lui a alors bien servi car autrefois, les mécaniciens de locs avaient beaucoup à faire avec la mécanique, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui.

Avant la mise en service de la nouvelle ligne Mattstetten-Rothrist, Markus Kaeser a été sollicité en tant que mécanicien d'essai. Il est passé à ce moment-là dans le domaine des tests et s'y trouve depuis maintenant 10 ans, parmi d'autres mécaniciens de locs qui ont tous effectué des formations complémentaires. En tant que chef, il fait principalement du bureau, cela l'occupe à 70%. Comme tous les membres du team, Markus Kaeser doit aussi passer divers examens et contrôles médicaux réservés au personnel des locs et rouler au minimum 200 heures par année.

Markus Kaeser n'aimerait pour rien au monde faire autre chose car dans sa profession, il a beaucoup appris et continue d'apprendre chaque jour. Et son poste lui permet de vivre des moments inoubliables tels que la traversée du tunnel de base du Gothard, qu'il a été le premier à passer avec une loc diesel.

En tant que chef de team il se donne corps et âme à sa tâche. C'est un homme très positif qui parvient à déceler les points forts de ses collaborateurs et à les utiliser à bon escient. Mais il précise que son travail, bien que passionnant, donne bien du fil à retordre. «On est pas mal en route, on dort souvent à l'hôtel, on travaille beaucoup de nuit car c'est là que les sillons sont libres sur de plus longues périodes. Je n'aurais pas voulu faire ce job quand mes enfants étaient petits.» La fonction de responsable des courses d'essai exige de l'enthousiasme et du pragmatisme. Et bien sûr de la flexibilité.

Détente indispensable

Avec sa femme Marianne, avec qui il est marié depuis plus de trente ans et heureux en ménage, il a tiré le gros lot. Elle a beaucoup de compréhension pour son travail et le soutient énormément.

Sa famille est très importante pour lui. Ses deux fils adultes et ses deux petits-enfants lui apportent plein de satisfactions. «Mon principal hobby, c'est de passer du temps avec mes petits-enfants. Ils me fournissent les moments de détente indispensables. Quand je suis avec eux je mets mon portable sur off, et je reste inatteignable», dit-il en souriant. Il aime aussi faire des petits et grands voyages, des randonnées, et du golf. «Cela me permet d'oublier le travail car quand je joue au golf, je marche pendant 4 heures et je dois me concentrer sur ce que je fais. Ainsi je ne pense pas à autre chose.»

Etroitement lié au SEV

Au moins une semaine par année, notre collègue qui sera bientôt sexagénaire se rend à Grindelwald, dans un logement de la Coopérative des maisons de vacances et de ski des cheminots (FSG). Il a présidé durant 8 ans cette coopérative qui est étroitement liée au SEV. Durant ces années, Markus Kaeser a eu beaucoup de contacts avec le syndicat dont il est un membre convaincu depuis ses débuts aux CFF. Il n'a aujourd'hui pas beaucoup de temps pour participer aux assemblées. Mais le travail réalisé par le SEV est très important à ses yeux, «surtout si l'on considère les négociations CCT bouclées récemment avec les CFF», souligne Markus Kaeser.

FAIR PLAY

Bertschy

