

SEV N° 17

Le journal du Syndicat du personnel des transports



NAVIGATION

Tangage et roulis avec le Covid

▶ p. 5

ÉDITO de Barbara Spalinger

Il faut redéfinir les priorités

Les négociations avec les CFF se concentrent actuellement sur le développement du système salarial. Cela soulève un certain nombre de questions fondamentales.

La première est que le salaire doit suffire pour vivre. Il faut aussi tenir compte de la complexité du travail, qui se traduit assurément par la durée de la formation nécessaire pour pouvoir l'exercer. La pénibilité constitue un autre élément important.

Enfin le dernier facteur c'est l'unité: l'employeur doit garantir une certaine justice entre ses employé-e-s. Mais ensuite, ça se complique. Les fonctions peuvent-elles être évaluées de manière objective ou scientifique? Ou n'incluent-elles pas toujours des jugements de valeur variant selon l'époque?

Si le recrutement de personnel est insuffisant, est-ce uniquement dû au marché de l'emploi ou aussi à d'autres circonstances? À quoi devrait ressembler la progression salariale? Le diable se cache dans les détails.

Au SEV, nous nous sommes engagés à trouver des solutions avec les CFF. Mais nous constatons que nous avons encore des divergences de taille sur ces questions de fond. Nous sommes persuadés qu'une justice interne tangible est nécessaire. Cela ne doit pas dépendre de la division dans laquelle vous travaillez alors que vous avez la même formation. Il faut que chaque employé-e ait la certitude d'être au bon endroit dans le système. Cela exige une certaine transparence. Les progressions salariales doivent être comparables et les différences explicables.

En fin de compte, pour nous, ce développement du système salarial doit être tel qu'il fonctionnera encore dans quelques années. D'autre part, il y a le problème aigu des CFF concernant le manque de personnel de locomotive chez P. Nous reconnaissons la nécessité d'agir dans ce domaine et sommes évidemment prêts à apporter notre soutien pour trouver une solution. Cependant, si l'intention des CFF est d'introduire une solution à la va-vite dans le système, alors le développement du système salariale manquera de crédibilité.

Nous exigeons donc, comme souhaité par le CEO Vincent Ducrot, une redéfinition des priorités. Ce serait plus correct et, surtout, beaucoup plus compréhensible pour toutes et tous les intéressé-e-s, compte tenu de la situation actuelle, dont personne ne peut prédire l'évolution.

TPG

Climat de terreur et management de bulldozer. La santé du personnel en danger.

2

Personnel de train

Il manque plus de 100 postes à plein temps d'assistant-e clientèle

3 et 10

CFF Cargo

Sur le terrain, la base en sous-effectif exprime son inquiétude et sa fatigue

6

Fini Goldau ?

Les CFF veulent supprimer des postes de conducteurs de locomotives dans le transport de marchandises. Quarante-cinq emplois sont concernés à Arth-Goldau (SZ) et quatre à Brigue. L'entreprise invoque l'achèvement de la NLFA et l'évolution de l'économie à l'appui de sa décision. CFF Cargo a donné « l'assurance qu'une solution existe pour tous les conducteurs de train concernés et qu'ils continueront à être employés au sein des CFF si possible ». Vu le changement possible de lieu de travail (Uri), de travail (Voyageur), voire d'employeur (SOB), cela reste à voir. Pour le SEV, cette décision précipitée de fermer à moyen terme le dépôt de Goldau, prise sous le diktat de la division Infrastructure, est discutable. Il a immédiatement exigé la mise sur pied d'une table ronde « pour sopeser s'il n'y aurait pas d'autres alternatives aux mesures et si elles peuvent vraiment produire l'effet escompté » déclare le secrétaire syndical Philipp Hadorn, responsable du fret au SEV.

Flux tendu

Pour le président de l'Union syndicale suisse, Pierre-Yves Maillard, interviewé dans *L'illustré*, l'engorgement des hôpitaux et le ras-le-bol du personnel sont les conséquences d'une politique de la santé au rabais. En 20 ans, on a assisté à une perte de capacité de lits de soins aigus d'environ 30%. Le financement à l'activité impose aux hôpitaux de travailler constamment en flux tendu. Pour lui, cela « explique pourquoi, au moindre événement particulier, le système arrive à saturation. [...] Il faut donc préparer des capacités et des infrastructures de réserve, des pools de soignants capables de venir en renfort. [...] Il faut moins culpabiliser la population et investir dans la santé publique ». Cette logique de gestion en flux tendu et sans réserve du personnel et du matériel voulu par l'ancien CEO Meyer a causé les mêmes pénuries et les mêmes souffrances aux CFF.

Répit à Genève

Suite aux mobilisations des 15 et 29 octobre soutenues par nos collègues des TPG (cf. SEV, N° 15), le Conseil d'Etat renonce à la baisse linéaire de 1% des salaires de la fonction publique sur 4 ans qu'aucun parti ne défendait. Court répit. Le Cartel intersyndical maintient la pression car la question des annuités, p. ex., reste en suspens. Le préavis de grève n'étant pas levé, le Conseil d'Etat a refusé de poursuivre les négociations sur le budget 2021. « On va vers la grève » pronostique le Cartel.



PROTECTION DE LA SANTÉ

Climat de terreur aux tpg

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Le SEV a informé et alerté la direction des tpg, ainsi que le Conseil d'administration, de graves dysfonctionnements au sein de l'administration des tpg, où règne un climat de terreur. Résultat: circulez il n'y a rien à voir. Pourtant le dossier est solide puisque 19 personnes ont déposé une demande d'intervention à l'inspection du travail (OCIRT) qui reconnaît les dysfonctionnements mais l'entreprise soutient les cadres mis en cause malgré des faits accablants. Le SEV demande leur suspension et des mesures immédiates pour protéger la santé des employé-e-s.

Au fond, c'est une histoire somme toute banale aux Transports publics genevois (tpg) où le SEV, qui y est très bien implanté, dénonce régulièrement des manquements dans le management, dans le non-respect des règles prévues

par le statut ou de la Loi sur la durée du travail, entre autres. Ici, pourtant, c'est le management de bulldozer qui est au coeur des critiques qui plus est dans une entreprise publique. S'agit-il simplement d'un pétard mouillé? D'une « Genniferi » de plus? Ou l'oeuvre nauséabonde d'un syndicat refusant tout changement au point de créer de toute pièce un dossier long comme le bras?

Des faits graves

Les faits sont graves et accablants. Depuis deux ans, la secrétaire syndicale SEV Valérie Solano est approchée par plus d'une vingtaine de personnes des secteurs administratifs de l'entreprise, un secteur pourtant habituellement peu enclin à faire appel au SEV. Et ça, en soi, c'est déjà une information qui vaut son pesant de cacahuètes. « Les 19 plaignants et plaignantes dénoncent des attitudes tyranniques et colériques de deux dirigeantes, dont l'une de haut rang. Dans le département de cette dernière, l'absentéisme était de 14% en

juillet. Elle vient de l'Administration cantonale où elle n'a pas laissé que des bons souvenirs. Elle a été nommée aux tpg pour les secouer et elle le fait avec le plus grand zèle », souligne Valérie Solano. Elle terrorise les gens et s'immisce dans le micromanagement. A la moindre maladie, on peut être envoyé auprès d'un médecin ou psychiatre-conseil. Des plaignants dénoncent en outre avoir reçu et refusé des ordres peu orthodoxes, notamment lors du décompte des temps de travail en vue de l'obtention du chômage partiel. »

«Grande détresse psychologique»

Avant même la publication de l'article de la *Tribune de Genève* qui a révélé l'affaire le 6 novembre, la direction a écrit à l'interne qu'elle prenait l'affaire très au sérieux mais conservait sa confiance envers les personnes accusées sans annoncer de mesure d'enquête. « A l'heure où les affaires de harcèlement sexuel et/ou psychologique font la Une des médias romands, l'inaction coupable des dirigeants des tpg est irresponsable. Nous demandons la suspension des personnes incriminées et la prise de mesures immédiates pour protéger la santé des collaborateurs et collaboratrices », poursuit Valérie Solano.

A cette demande concrète, le directeur Denis Berdoz a répondu le 9 novembre en affirmant qu'il ne peut être question actuellement de suspension des personnes incriminées car « l'entreprise est en attente d'informations concernant l'identité même des personnes contre lesquelles des plaintes seraient dirigées ». Le directeur ajoute que « notre devoir de protection s'applique à l'ensemble du personnel et réclame que les mesures prises le soient proportionnellement, dans le respect de la protection de la personnalité et en fonction des faits, auxquels nous n'avons pas eu accès (et qui restent à établir) ».

Le directeur réfute également les graves accusations concernant de prétendues malversations liées aux demandes d'indemnités de réductions de l'horaire de travail (RHT).

Si ce management affecte actuellement l'ensemble des travailleurs de l'administration, cela se diffuse aussi dans le reste de l'entreprise. Les employés du technique ou de la conduite en arrêt-maladie sont licenciés alors qu'auparavant l'entreprise cherchait des solutions de réinsertion. Au fond, c'est toute la gestion des ressources humaines qui a pris un virage dangereux, laissant des employé-e-s sur le carreau. La situation est gravissime et pourtant les tpg n'agissent pas. « La protection de la santé est une tâche de l'employeur, faut-il le rappeler, souligne Valérie Solano. Si le travail documenté et approfondi de l'OCIRT est mis en doute par l'entreprise, nous demandons une enquête externe sérieuse. »

Il faut dire que l'OCIRT parle dans son rapport au directeur des tpg « de grande détresse psychologique » et « qu'il est rarissime qu'un nombre aussi conséquent de travailleurs viennent témoigner dans notre office pour dénoncer leurs conditions de travail »...

Conseil d'administration sous pression

Reste à voir comment l'entreprise se positionnera face aux informations de l'OCIRT. La direction est sous forte pression, mais le Conseil d'administration l'est tout autant, sinon plus. Informé depuis longtemps de la situation, il n'a pas pris le taureau par les cornes. Le fera-t-il maintenant sur la base du dossier de l'OCIRT ou attendra-t-il d'autres révélations médiatiques ?



« A l'heure où les affaires de harcèlement sexuel et/ou psychologique font la Une des médias romands, l'inaction coupable des dirigeants des tpg est irresponsable. Nous demandons la suspension des personnes incriminées et l'ouverture d'une enquête externe sérieuse si le travail documenté et approfondi de l'OCIRT est mis en doute par l'entreprise. »

VALÉRIE SOLANO
Secrétaire syndicale SEV

ACCOMPAGNEMENT DES TRAINS

«Il manque plus de 100 assistants-clientèle aux CFF»



Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Les sous-effectifs aux CFF ne touchent pas que les mécaniciens de locomotive. Le SEV le dénonce depuis longtemps. Chez les assistants-clientèle, il manque plus de 100 postes équivalents plein temps selon la ZPV. Cela se traduit notamment par un affaiblissement du double accompagnement des trains selon un sondage que vient de faire la sous-fédération.

Le nouveau président central de la ZPV, Ralph Kessler se bat pour le double accompagnement des trains (voir son portrait en dernière page). Plus d'un mois après avoir remis une résolution au CEO des CFF pour demander l'arrêt de Kundenbegleitung 2020 (KB 2020), la ZPV attend toujours une réponse de l'entreprise.

Sur le terrain, la situation n'est pas rose. Les résultats du sondage que la ZPV vient de faire pour savoir

comment était respecté le double accompagnement ne sont guère réjouissants, comme les analyse Jürg Hurni, secrétaire syndical SEV. «La ZPV a reçu plus de 200 signalements de trains du trafic grandes lignes où le double accompagnement est nécessaire selon le personnel. Cette situation a des répercussions pour les voyageurs puisqu'un agent de train seul ne peut pas assurer convenablement leur sécurité. Dans certaines gares, en fonction de la courbe il est simplement impossible de voir l'entier du train si on est seul. Et lorsqu'un train fait plus de 400 mètres que peut-on réellement observer?»

Aussi après 22h

Il y a la sécurité des voyageurs, mais aussi celle des assistants-clientèle. Jürg Hurni rappelle que les CFF avaient assuré avec l'introduction de leur projet KB 2020 (Kundenbegleitung 2020, assistant-clientèle 2020) que le double accompagnement était assuré dans les trains du trafic grandes lignes après 22h et sur des tron-

çons jugés problématiques: «Mais le sondage de la ZPV montre que ces promesses ne sont pas tenues. Le manque de personnel est si grand que les répartiteurs n'ont d'autre choix que de séparer des binômes pour pouvoir garantir la présence d'au moins un chef de train partout. Il manque plus de 100 postes à 100% chez les assistants-clientèle. Actuellement, les CFF bricolent. Le manque de planification de la relève est criard dans ce secteur, comme chez les mécaniciens. La différence c'est que sans mécaniciens, le train ne roule pas. Mais avec un seul agent de train, les CFF parent au plus pressé.»

Un problème récurrent

Jürg Hurni met la problématique en perspective. Elle ne date pas d'hier puisqu'en 2009, «nous avons négocié l'introduction du double accompagnement intégral. D'abord sur les trains critiques puis de le généraliser en augmentant les effectifs de 125 postes jusqu'en 2014.»

Le double accompagnement inté-

gral a été mis en oeuvre, mais n'a pas toujours pu être respecté en raison des sous-effectifs. Le SEV et la ZPV ont remis la pression sur les CFF, notamment pour garantir le double accompagnement sur les trains critiques et ceux après 22h du trafic grandes lignes. «Bien sûr on peut comprendre qu'il y ait des situations exceptionnelles où on ne peut appliquer le double accompagnement, mais ici le problème est clairement structurel», poursuit Jürg Hurni.

Le problème est récurrent. En 2013, les CFF ont voulu affaiblir les règles en vigueur pour le double accompagnement, le faire dépendre du nombre de passagers par exemple. Avec l'introduction de KB 2020 il y a près de deux ans, le concept d'accompagnement a été complètement modifié. «Ce projet prévoyait justement de ne plus garantir le double accompagnement sur tous les trains du trafic grandes lignes. On nous a promis de renforcer le contrôle sur certains tronçons ou d'envoyer des équipes supplémentaires d'agents de train, ainsi

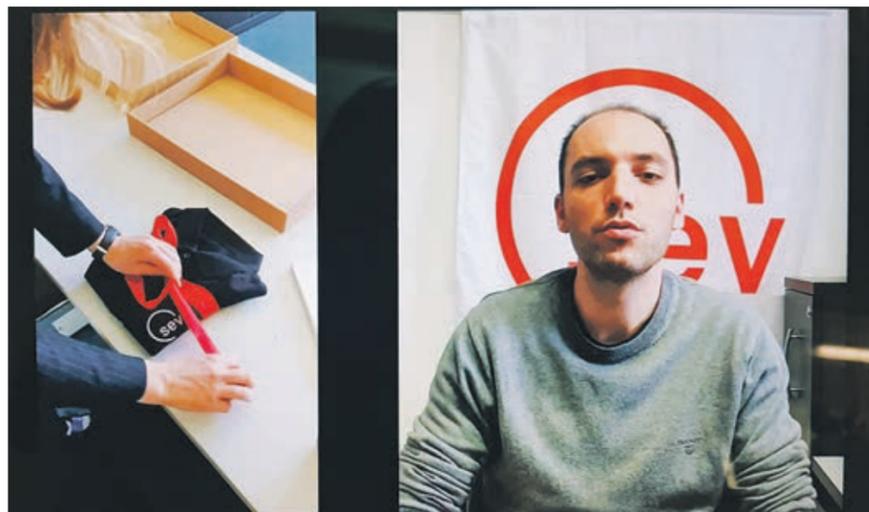
qu'une plus grande flexibilité dans la planification. Résultat: on n'a pas vu une seule équipe renforcée sur le trafic grandes lignes. Comme déjà dit, certains trains après 22h ou des trains problématiques ne bénéficient pas du double accompagnement.» Avec KB2020, les CFF voulaient pouvoir utiliser le personnel du trafic régional sur les grandes lignes et inversement. «Pour l'instant, cette réorganisation est un échec, comme nous l'avions craint durant la phase de consultation. Contre le manque d'effectifs, il n'y a pas d'autre recette que d'embaucher. Et pour cela, il faut rendre le travail plus attractif. Actuellement, c'est tout le contraire puisque les agents de train en ont de plus en plus marre et perdent confiance en leur direction», critique Jürg Hurni.

Une séance aura lieu début décembre avec les dirigeants de KBC. «Ce thème est prioritaire. Les signalements reçus par le biais du sondage de la ZPV montrent que la situation est très critique et que des solutions doivent être trouvées par les CFF.

+

Victoire pour les **polos aux TPG!** Après un an de réunions, de courriers à la direction et au Conseil d'administration, de pétition et de sondage, et même une vidéo du syndicat prêt à fournir son polo (photo) au besoin, le travail du SEV aura finalement payé: le confortable polo sera bel et bien réintégré à l'offre de vêtements professionnels! Fini l'obligatoire chemise-cravate. La mobilisation des collègues aura eu raison de cette décision unilatérale de la direction qui allait à l'encontre de leur volonté.

La crise du coronavirus a fait mal à l'économie suisse: le taux de sous-emploi a grimpé d'environ 4% et les **personnes gagnant moins de 4000 francs** subissent les **plus grosses pertes de revenu**. Ce sont aussi elles qui risquent le plus de perdre leur emploi. Pour l'USS, il faut de toute urgence prendre des mesures de stabilisation pour empêcher de nouveaux licenciements. Les personnes les moins bien payées doivent toucher une compensation de 100% en cas de chômage partiel.



JÜRIG HURNI répond

Pour ta pomme la quarantaine?

Un employé des CFF a été mis en quarantaine à deux reprises. L'entreprise voulait que la 2e soit à sa charge. Le SEV a-t-il pu corriger le tir?

Avec la crise du coronavirus, les droits des travailleurs et travailleuses subissent des attaques souvent injustifiées. La question des règles applicables en cas de quarantaine revient fréquemment.

La situation de Jean est intéressante. Parti en vacances à l'étranger cet été, le pays où il séjourne est mis sur la liste rouge des pays à risques pendant qu'il s'y trouve. De ce fait, il n'est pas responsable de la situation et sa quarantaine est à la charge de son employeur. Il en aurait été autrement s'il s'était rendu dans une région à risques en sachant qu'il serait mis en quarantaine à son retour.

Manque de chance, Jean a dû à nouveau se mettre en quarantaine car son épouse a été testée positive au Covid-19 récemment. Sa hiérarchie a estimé que comme il s'agissait de la 2e quarantaine

de l'année, celle-ci était pour sa pomme. Il aurait donc dû prendre sur ses congés. Jugeant cette situation injuste vu que cette quarantaine était ordonnée, Jean a voulu en avoir le coeur net et s'est adressé au SEV. Nous avons donc pu aborder cette situation avec les RH des CFF qui ont donné raison à Jean. Le nombre de quarantaines ne joue pas de rôle pour déterminer qui doit en porter les conséquences.

Le SEV défend les intérêts de ses membres et Jean a pu en profiter. Cela ne concerne pas seulement la pandémie de coronavirus: que ce soit sur des questions d'horaires de travail, de salaires, de mesures disciplinaires ou de ta CCT, le SEV est là pour toi.



Notre FAQ concernant le coronavirus sur sev-online.ch

Tu as une question concernant tes droits pendant la crise sanitaire ou toute autre question? Ecris-nous à journal@sev-online.ch

ELVETINO

Plus de sécurité en cette prédiode incertaine

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord: le personnel de la gastronomie ferroviaire Elvetino renonce à l'évolution salariale 2021 mais en échange, il reçoit le plein salaire en cas de chômage partiel et bénéficie d'une prise en compte des temps de trajet et d'une sécurité sur le long terme. C'est maintenant aux membres des syndicats d'Elvetino de dire leur dernier mot.

Le 3 novembre, les partenaires sociaux – SEV, Unia et Elvetino – ont pu se mettre d'accord sur une suspension en 2021 du relèvement du salaire de base, tel qu'il est prévu dans le procès-verbal de négociation sur la convention collective de travail (CCT) Elvetino qui date de 2017. Ainsi l'évolution salariale est repoussée d'une année. En contrepartie, la durée minimale de la CCT est prolongée également d'une année. La CCT dure ainsi jusqu'à fin 2023.

En outre, le SEV et Unia sont intervenus en ce qui concerne l'octroi des indemnités de chômage partiel. C'est probablement à la mi-novembre que se produira la situation de chômage partiel, selon les décisions qui seront prises par le canton de Zurich. La différence salariale qui en découlera sera compensée par Elvetino durant six mois au minimum. Cela signifie que le personnel recevra le salaire fixé par le contrat de travail aussi pendant la période de chômage partiel.

Pour terminer, la prise en compte des temps de trajet a aussi été négociée. Aujourd'hui, les trajets des trains aux locaux de pauses ne comptent pas comme temps de travail. Ceci va changer avec la nouvelle réglementation qui sera introduite en deux étapes: la première au changement d'horaire 2021/22, la deuxième au changement d'ho-

raire 2022/23. Elvetino veillera à ce que personne ni aucun lieu de service ne soit désavantagé.

Considérant que la gastronomie ferroviaire souffre elle aussi de la crise du coronavirus, on peut dire que les résultats des négociations sont bons. Mario Schmid, secrétaire syndical SEV responsable du dossier, est satisfait: «En ces temps difficiles, nous devons être conscients que le personnel doit aussi apporter sa contribution. La suspension de l'évolution salariale est certainement douloureuse. Mais le plus important est que personne n'ait moins de revenu. Avec le salaire versé à 100% en cas de chômage partiel nous avons pu obtenir cette garantie.» La prolongation de la CCT permet en outre d'augmenter la sécurité en ces temps incertains. Et finalement, «la prise en compte des temps de trajet à moyen terme représente un petit plus pour le personnel d'Elvetino», assure Mario Schmid.

Le conseil d'administration d'Elvetino a accepté le résultat des négociations. Maintenant la balle est dans votre camp! Le SEV appelle ses membres d'Elvetino à prendre position jusqu'à fin novembre. «Nous considérons que le résultat est correct et recommandons à nos membres de l'accepter», souligne Mario Schmid.

Etant donné qu'il n'est actuellement pas possible de tenir une assemblée des membres à cause du coronavirus, la votation se fait par voie numérique. Les membres SEV (et Unia) d'Elvetino ont reçu une vidéo via un canal de «Telegram» qui leur explique le résultat des négociations. Par ce canal on leur demande de voter sur ce résultat. «Cette procédure est nouvelle pour nous tous mais je suis confiant et je pense que nos membres sauront le faire, et qu'ils apprécient de pouvoir donner leur opinion malgré la situation», conclut Mario Schmid.

Nous ne manquerons pas de vous tenir au courant de l'issue du vote.



Ely Walthrich-Graub

NAVIGATION

Félicitations aux nouveaux capitaines de la CGN

Yves Sancey C'est un moment marquant dans la vie d'un navigant et dans l'histoire de l'entreprise, celui de la cérémonie d'assermentation d'un capitaine. C'est cet honneur qu'ont connu deux nouveaux capitaines de bateaux sur le Léman, Mathias Gay-Crosier et Stéphane Houdry, qui ont été assermentés le 9 novembre par la préfète du district de Lausanne, Clarisse Schumacher Petoud. Dans le contexte actuel, cette cérémonie solennelle s'est déroulée à huis clos sur le bateau «Vevy» amarré au chantier naval de la CGN.

Etaient notamment présents le 1er capitaine Olivier Chenaux et le président du groupement des capitaines Laurent Thierry, ainsi que le directeur général Andreas Bergmann, du membre du conseil d'administration Stéphane Montangero et de son président Benoît Gaillard. Cet événement a néanmoins pu être suivi avec émotion par les proches et l'ensemble des collègues des nouveaux capitaines via Facebook Live. «C'est néanmoins une énorme frustration, même si l'émotion est là. C'est aussi une reconnaissance des 25 autres capitaines. Tu rentres dans leur famille. Et ils sont là normalement pour t'accueillir. Ils n'étaient pas là. Cela se fera par un autre chemin», regrette, philosophe, le nouveau capitaine Mathias Gay-Crosier.

Tous deux ont gravi les différents échelons, passant de batelier à contrôleur II et I, sous-timonier, timonier, timonier-pilote et enfin pilote HGA. Pour Mathias Gay-Crosier, «c'est la récompense de 13 ans d'investis-



Président de la section VPT-Lac Léman SEV, Mathias Gay-Crosier est devenu capitaine.

sement, de temps et d'énergie dans une carrière où il faut de la persévérance, du caractère et de la passion. Maintenant, c'est ma casquette!», rigole-t-il. «Le jour où tu te retrouves à la barre dans une tempête et que tu es à l'aise, tu sais pourquoi il a fallu en passer par là! La vie de famille en a pâti un peu et je les remercie pour leur soutien.» Pour Stéphane Houdry, c'est l'aboutissement de 15 ans d'expérience de navigation. Tous deux ont un lien très fort avec le ski et sont investis à la section VPT-Lac Léman du SEV. Mathias en est le président et Stéphane est lui membre de la commission horaires. L'un est investi dans le basketball (entraîneur des juniors au BBC Nyon) et l'autre dans la politique au Conseil municipal de Thollon-les-Mémises.



Les nouveaux capitaines de la CGN, Mathias Gay-Crosier (au centre) et Stéphane Houdry, assermentés par la préfète du district de Lausanne, Clarisse Schumacher Petoud.

COMMISSION CENTRALE RPV

Cargo: baisse des volumes

RPV La commission centrale (CoCentr) s'est réunie pour la 6e séance ordinaire du comité.

CFF-Cargo: on a pris connaissance de divers objets. Deux nouveaux contrats de transports ont pu être conclus (Victorinox et tours du Pont-Rouge à Genève).

Le volume de transport a beaucoup diminué à cause du coronavirus et de la mauvaise conjoncture. En septembre, il y a eu une avancée dans la bonne direction, soit une légère hausse du volume de transport. Mais il faut que cela continue. CFF Cargo est confrontée à un grand recul du chiffre d'affaires et se trouve en situation financière délicate. Pour cette raison, les mesures d'économies seront poursuivies l'année prochaine. Dans les secteurs opératifs ceci ne devrait pas avoir de conséquence.

Le comité SEV a accepté le règlement de gestion de la sous-fédération RPV lors de sa dernière séance. Il entre ainsi en vigueur au 1er novembre 2020 et remplace l'ancienne version du 1er janvier 2011. Les sections sont rendues attentives au fait que le logo

de la RPV n'est pas prévu pour les sections mais que ces dernières doivent utiliser leur propre logo.

Le responsable du recrutement de la RPV informe de l'annulation de la journée de recrutement avec un stand de hot-dogs qui avait été prévue à RBL. En remplacement, une distribution de flyers le 11.11.2020 avec le soutien du secrétariat SEV de Zurich.

En ce qui concerne la sécurité, les mesures sont explicitement respectées à CFF Cargo. De nouveaux masques sont en phase de test. Il est intéressant de constater que durant le semi-confinement il y a eu moins d'irrégularités, ce qui est certainement dû au fait qu'il n'y avait pas de chefs, ni de surveillances, ni de contrôles etc. pour dire aux gens ce qu'ils devaient faire ou à quoi il fallait faire attention. On a juste pu faire notre travail.

Le congrès SEV 2021 est repoussé au 26.10.2022. Les conférences des sections 2021 sont repoussées. Les heures d'ouverture du secrétariat SEV sont réduites.



Le navire à moteur « Diamond » largue les amarres sur le Lac des Quatre cantons. Le ciel est bleu, mais le personnel doit affronter le très mauvais temps financier lié à l'épidémie de Covid.

NAVIGATION

Touchés de plein fouet

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Avec la crise sanitaire, la navigation suisse souffre, sauf exception (voir encadré). Pour la Société de navigation du lac des Quatre-Cantons (SGV) ce n'est pas rose sur le plan financier. Et bien entendu le personnel en fait aussi les frais.

Lucerne, 9h12: deux des quatre membres de l'équipage du bateau à moteur « Diamant » poussent la passerelle sur la terre ferme, ferment les hayons et larguent les amarres pendant que, dans le poste de pilotage, Andy Brügger actionne la sirène. Presque sans bruit, le bateau futuriste construit au chantier naval de l'entreprise

glisse sur les eaux chatoyantes de la baie en prenant de la vitesse. Le brouillard se dissipe et le ciel devient de plus en plus bleu: c'est le temps idéal pour une petite excursion sur le lac. Toutefois, le pilote n'a compté que 94 passagers. Normalement les 5 ponts pourraient en contenir 1100. «La fréquentation a diminué de manière brutale depuis 2019», regrette notre collègue de 38 ans qui a fait ses débuts à la SGV il y a 14 ans en tant que matelot chargé du contrôle. Il a été pendant 12 ans membre du comité de la section, dont quatre en tant que vice-président. Il aime bien piloter le «Diamant». Il fait l'éloge du moteur hybride qui permet d'économiser le diesel et du propulseur d'étrave qui facilite l'accostage à Weggis avec le vent latéral.

Dans les deux restaurants du bateau, les pas-

sagers peuvent profiter du coup d'oeil sans porter de masque puisqu'il y est autorisé de le retirer une fois assis et après avoir rempli le formulaire de traçage. Sinon c'est «masque obligatoire» sur tout le bateau pour tout le monde, ainsi que dans les locaux de service car il n'est pas possible de respecter une distance de 1,5 mètre.

Comment notre père de famille a-t-il vécu la suspension de l'exploitation entre le 21 mars et le 5 juin, alors que pratiquement tout le personnel nautique était au chômage technique? «C'était bien mais difficile en même temps avec nos deux enfants de 8 et 10 ans qui devaient faire l'école à la maison.» La baisse salariale de 10 % était supportable dans son ménage «parce qu'on a aussi moins dépensé.» La SGV a partiellement respecté la revendication du SEV de compléter les salaires à 80% versés par le chômage partiel...

A Beckenried, le bateau fait une manoeuvre étonnamment serrée. Avant qu'Andy Brügger ne transmette les commandes à une collègue, il désinfecte scrupuleusement toutes les manettes, les boutons et les surfaces de contact. «Notre concept de protection fonctionne: lorsque j'ai attrapé le virus personne n'est tombé malade parmi mes collègues.»

Michel Scheurer, chef du service nautique à la SGV, parle de l'exploitation depuis la fin de l'interdiction fédérale de faire des transports touristiques, le 6 juin dernier. «Nous avons augmenté l'offre petit à petit et dès le 4 juillet, 90 % des courses planifiées étaient de nouveau proposées. Jusqu'à l'introduction du port obligatoire du masque généralisé dans les transports publics dès le 6 juillet, la capacité des bateaux était réduite à 50 %. Nous avons pu atteindre cette limite lorsqu'il faisait beau et avons même dû parfois organiser des bateaux supplémentaires. Le port du masque obligatoire aussi sur les ponts extérieurs a retenu pas mal de monde. Entretemps, tout le monde s'est habitué au port du masque, mais durant les mois de juillet et d'août où nous faisons habituellement 45 % de notre chiffre d'affaires, l'affluence de la clientèle suisse est restée en-dessous de nos attentes.»

Touristes étrangers absents

L'absence des touristes étrangers, c'est 30 % de fréquentation en moins. «Cette clientèle fait les excursions aussi par mauvais temps et cela contribue à équilibrer la fréquentation», explique le chef capitaine. Ils vont aussi manquer durant l'horaire d'hiver en vigueur dès le 18 octobre, déjà réduit de 15% par rapport à 2019. Michel Scheurer espère que, dès l'été 2021, il y aura à nouveau plus de clientèle européenne mais il pense que les premiers touristes asiatiques (ils ont constitué 10% de la clientèle totale en 2019) et des USA ne viendront pas avant l'automne. L'évolution du transport aérien et des prix des billets d'avion joue aussi son rôle... La deuxième vague de coronavirus a complètement stoppé les croisières événementielles. «Lorsque le Conseil fédéral a limité les rassemblements à 50 per-

sonnes, la moitié des croisières réservées ont été annulées», déplore Michel Scheurer. «Nous avons supprimé toutes les croisières spéciales jusqu'à fin novembre car elles ne sont plus rentables. D'ici le 26 novembre, nous allons décider ce que nous proposerons en décembre.»

Pour 2020, la SGV s'attend à 50% de passagers en moins par rapport à 2019 et donc 50 % de recettes en moins, soit des millions de pertes. Comme l'entreprise a de bonnes réserves tirées des exercices précédents, elle ne peut compter sur une aide fédérale que pour une seule ligne, exploitée depuis 2018 par la filiale SGV Express SA qui ne dispose pas de réserves. Les cantons de Lucerne et Nidwald doivent assumer 50 % des subsides. Afin de limiter les dépenses, en 2021 la SGV débutera l'horaire de printemps le 1er mai au lieu de la mi-avril. En été, elle supprimera un bateau à vapeur et réduira l'offre de 15 %, voire même de 20 % sur toute l'année.

Répercussions sur le personnel

En 2021, sur les douze saisonniers de 2020, seules trois personnes ont reçu des nouveaux contrats à fin octobre, les autres font une année de pause ou ont cherché un autre job. Le personnel qui vend les billets devra attendre jusqu'au printemps pour savoir s'il aura un contrat. Et l'un de ces saisonniers a dû être licencié cet automne un mois plus tôt que prévu, regrette Michel Scheurer. Il y a eu trois licenciements supplémentaires dans ce secteur à fin décembre, ainsi qu'un départ à la retraite qui ne sera pas remplacé. Parmi le personnel de l'administration, dans le service Marketing & Sales, il y a eu des réductions de taux d'activité ainsi qu'un licenciement. Un poste ne sera pas repourvu suite à un départ à la retraite.

Tavolago, le secteur gastronomique de la SGV, a également dû licencier plusieurs employés. «Le personnel de service et de cuisine est facile à trouver sur le marché du travail, ce qui n'est pas le cas des pilotes et des caissiers de bateaux. C'est pour cela que la direction de la SGV fait tout son possible pour garantir les places de travail du personnel nautique et essaie de ne licencier personne. Mais cela demande de la flexibilité, au niveau des saisonniers», précise Michel Scheurer.

La réduction de l'horaire en 2020 implique que parmi les quelque 120 membres du personnel nautique, beaucoup ne sont pas parvenus aux heures supplémentaires prévues qu'ils ont l'habitude de compenser en hiver. Avec une bonne planification et le chômage partiel accordé dès décembre, cela devrait être possible de trouver un équilibre adéquat. «La suspension des vacances annoncée de manière unilatérale par la SGV va toucher les gens de manière assez désagréable. Le SEV espère qu'il sera possible de trouver des solutions acceptables pour tous ces problèmes lors des discussions avec la direction SGV. Solutions qui devront répondre aux attentes du personnel comme de l'entreprise», conclut Toni Feuz, secrétaire syndical SEV.

A la CGN, on souffle, à Neuchâtel et Morat moins

«Dans l'ensemble, le domaine de la navigation doit s'attendre à un avenir difficile», résume Michael Bulletti, le secrétaire syndical SEV responsable de la branche. Nombre d'employé-e-s sont actuellement au chômage partiel durant quelques jours au minimum, et beaucoup d'entreprises ont suspendu les mesures salariales pour 2021. Les compagnies de navigation ont introduit plus rapidement l'horaire d'hiver, la Société suisse de navigation Untersee et Rhein et celles du lac de Constance (SBS) et du lac de Bièvre ont même carrément suspendu l'exploitation.

La navigation en Suisse romande n'a toutefois pas subi la crise pandémique de la même façon. Secrétaire syndical SEV, Jean-Pierre Etique relève que sur le lac de Neuchâtel et de Morat où les lignes sont exclusivement touristiques, le personnel de la LNM a eu droit au chômage partiel avec une perte de 20% du salaire: Après coup, des prestations ont été supprimées et les employé-e-s mis en

congé. «Les collègues devront retravailler des heures qu'ils n'ont pas pu effectuer. Cette question fera l'objet des négociations avec la direction, prochainement. On ose espérer que cela se fera dans un esprit de partenariat. Du côté des emplois, je ne crains pas trop pour le personnel navigant en CDI. Par contre, je suis plus inquiet pour les postes d'auxiliaire s'il y a des restrictions budgétaires conduisant à une baisse de l'offre en 2021.»

Du côté du Lac Léman, la situation est sensiblement différente, la CGN assurant toujours ses courses en trafic voyageurs. «Par contre, les offres touristiques du vendredi soir et du dimanche ont été suspendues suite aux décisions des cantons de Vaud et Genève de fermer les bars et restaurants. Ces dernières reprendront une fois la mesure levée, signale le président de la section Mathias Gay-Crosier. Du côté des emplois, c'est plutôt rassurant car l'entreprise planifie plusieurs projets de développement.» vbo-ela

ANGLE DROIT

Enquêtes internes: quels sont tes droits?



Service juridique du SEV

Vendredi après-midi, Pierre reçoit un e-mail de son supérieur qui le convoque dans son bureau le lundi suivant dans la matinée. Il y a très peu d'indications dans cet e-mail lui permettant de savoir de quoi il en retourne, alors Pierre commence à se faire du souci. Il se demande s'il a fait quelque chose de faux, si son chef a quoi que ce soit à lui reprocher, et si cet entretien pourrait avoir des conséquences. Comme il s'inquiète pour son avenir professionnel, Pierre aimerait bénéficier d'un accompagnement par son syndicat. Mais c'est déjà vendredi soir et il n'a pas le temps de l'organiser. C'est donc la boule au ventre que Pierre s'en va à son rendez-vous le lundi suivant. Ses craintes étaient fondées: son chef a été informé par un collègue de travail que Pierre n'a pas respecté les règles élémentaires de sécurité. Pierre est licencié et libéré avec effet immédiat.

Nous évoquons ci-après les règles appliquées lorsqu'une enquête est réalisée à l'interne d'une entreprise.

1) La première chose à savoir concernant le lancement d'une telle démarche, c'est que l'employeur a le droit de vérifier des reproches ou des abus en relation avec des rapports de travail. Et même si, comme dans l'exemple précité, la sécurité des collègues ou de tiers est en jeu, ou si l'enquête porte sur un cas de mobbing ou de harcèlement, l'employeur a alors le devoir de procéder à ces vérifications. Ceci bien sûr dans le respect des obligations légales et du devoir de protection de la personnalité de son personnel.

2) D'autre part, l'employé a un devoir de loyauté envers son employeur qui l'oblige à donner des renseignements véridiques, complets et immédiats sur tous les aspects essentiels de son activité professionnelle. L'employé est tenu de se plier à une enquête interne et d'accepter en particulier de se soumettre à un interrogatoire.

3) Dans le cadre des droits procéduraux que doit respecter l'employeur, citons le droit d'être entendu de l'employé incriminé. S'agissant d'une personne menacée par des sanctions, le droit qu'à cette personne d'être entendue au sujet des manquements qui lui sont reprochés est un principe élémentaire de l'Etat de droit. Ceci doit être appliqué également dans le cadre des relations

de travail, en tenant compte du devoir d'assistance de l'employeur envers son employé, du principe du formalisme excessif et de celui de la bonne foi. L'obligation de consultation de l'employeur comprend aussi le devoir d'informer au préalable l'employé du soupçon qui plane sur lui afin qu'il puisse s'exprimer concrètement à ce sujet et préparer sa défense.

Deux verdicts utiles du TF

Dans ce contexte, il est recommandé de lire les jugements du Tribunal fédéral 4A_419/2015 et 4A_694/2015 qui concernent tous deux un licenciement sur la base d'un soupçon. Il s'agit d'un licenciement prononcé par l'employeur en se basant non pas sur des preuves mais seulement sur des présomptions.

Dans le premier jugement, le Tribunal fédéral n'exclut pas que le simple soupçon de manquement grave à un devoir de l'employé puisse l'amener à subir un licenciement avec effet immédiat. Mais l'employeur a l'obligation de faire un travail de vérification détaillé qui comprend entre autres l'audition de la personne incriminée. S'il ne le fait pas, un licenciement avec effet immédiat peut être dès lors qualifié d'abusif.

De la même manière dans le 2ème cas, le Tribunal fédéral a déclaré abusif un licenciement basé sur un soupçon. Le problème dans ce cas ne résidait pas dans l'audition lacunaire de l'employé incriminé mais dans le manque généralisé de vérification du soupçon. En effet, l'employeur s'était basé sur une seule déclaration faite par un tiers et considérée comme trop peu fiable. Aucune autre enquête n'avait été entreprise. Et pour ce qui est des principes procéduraux dans les enquêtes internes, le Tribunal fédéral va encore plus loin dans ce 2ème jugement: il exige en faveur de l'employé incriminé des garanties équivalentes à celles d'une instruction pénale, telles les possibilités de préparer sa défense, de se faire assister d'un conseil et de faire administrer des preuves. La manière correcte d'agir de l'employeur dépend donc toujours des circonstances qui entourent concrètement un cas.

Pour revenir à Pierre, si son employeur s'est basé uniquement sur les déclarations du collègue de travail pour prononcer son licenciement, ceci représente clairement une entorse au devoir de vérification et donc, le licenciement sur la base d'un soupçon est abusif. En outre l'employeur porte atteinte au droit d'être entendu de Pierre car il n'a pas précisé la raison pour laquelle il le convoquait et ainsi, Pierre n'a pas pu préparer sa défense. Enfin, Pierre n'a pas pu se faire accompagner de son syndicat à cause du délai trop bref entre l'e-mail et le rendez-vous.

Le SEV t'accompagne

Précisons que nos membres et leurs collègues de travail sont souvent mieux protégés par leur CCT concernant les droits procéduraux. Ils disposent p.ex. du droit de se faire accompagner pour les cas qui peuvent déboucher sur un licenciement mais aussi pour des entretiens au sujet de reproches moins graves qui pourraient aboutir sur un simple avertissement (cf. articles 39 et 41, al. 5 de la CCT-cadre des entreprises de transports publics du canton de Vaud; aux CFF ce droit est issu de l'article 11 LPA - loi fédérale sur la procédure administrative).

SUR LE TERRAIN

Inquiétude et fatigue à Cargo

Yves Sancey

Le 28 octobre, le SEV était sur le terrain pour prendre la température auprès de nos collègues de CFF-Cargo. René Zürcher, secrétaire syndical SEV est passé à Yverdon, Cornaux (NE), Reuchenette-Péry (BE) et Bienne pour discuter et offrir croissants et matériel syndical. Le 11 novembre, nos collègues étaient présents à Zurich à la gare de triage du Limattal.

Ces rencontres ont donné lieu à des discussions intéressantes. Si nos collègues aiment leur métier, ils se déclarent tous inquiets quant à l'ave-

nir incertain de CFF Cargo. La charge de travail y est élevée et le sous-effectif lié à une pénurie de personnel conduit à une grande fatigue, des difficultés à se reposer, une usure des corps qui rend chaque geste dangereux en raison des contraintes de temps. Certains enchaînent cinq fois de suite des semaines de six jours avec le samedi. Les visiteurs doivent parfois parcourir en voiture plus de 100 kilomètres pour faire des services très éloignés les uns des autres.

Les restructurations incessantes à Cargo ces dernières années ont supprimé du personnel qui manque cruellement aujourd'hui mais aussi

des capacités d'assurer des missions. Certains clients partent à la concurrence comme dans le trafic du bois. L'absence de relève inquiète. La plupart de nos collègues ont plus de 45 ans et les jeunes ne restent pas.

Dans ces conditions, il n'est pas étonnant que les négociations à venir pour le renouvellement de la CCT CFF Cargo inquiètent. Les mesures de réduction des coûts prévues provoquent un mécontentement palpable et une certaine peur. La direction aurait tort de s'en féliciter. Des solutions existent pour donner un futur à Cargo. La base, qui a des idées, a besoin de perspectives, pas de nouvelles économies.



Nos collègues, comme ici à Cornaux, ne ménagent pas leurs peines.



Avec le sous-effectif, le personnel restant est soumis à rude épreuve.



Sur le terrain, nos collègues expriment une grande inquiétude et fatigue. Ils veulent des perspectives.

BLS Succès tardif chez les agents de train

Chantal Fischer

BLS fait les gros titres depuis plusieurs semaines : l'affaire des subventions, les départs au sein du personnel, les erreurs de planification pour l'assainissement du Lötschberg... Le SEV s'est souvent exprimé de manière critique. Lors d'une discussion avec BLS il a pu exposer son point de vue et réitérer ses revendications. Et grâce au SEV en outre, quelque 70 agent-e-s de train peuvent se réjouir d'une petite amélioration financière.

Chaque équipe qui effectue les contrôles sporadiques a en règle générale un ou deux chefs de groupe qui portent la responsabilité du groupe, vis-à-vis de la centrale de contrôle, des supérieurs et dans les cas extrêmes aussi envers la police. Ces agent-e-s de train avec des responsabilités spéci-

fiques sont classés plus haut que les autres agent-e-s de train avec des tâches de contrôle sporadique.

Depuis 2010, il est souvent arrivé, à cause d'absences, qu'un autre membre du team doive assumer les tâches de chef de groupe, toutefois sans être indemnisé pour cela. Dans le cadre de la révision des fonctions, le SEV a exigé que le personnel concerné soit indemnisé pour ce genre d'engagement, avec effet rétroactif.

Efforts du SEV couronnés de succès

Durant les deux années où BLS a prétendu être au courant du problème, qui devait être résolu par une réorganisation supplémentaire, le SEV a maintenu ses revendications. En octobre dernier, il a enfin pu trouver avec BLS une solution pragmatique: les quelque 70 agent-e-s de train concernés vont recevoir prochainement un rem-

boursement entre 100 et 2000 fr., selon le nombre d'engagements assurés en tant que chef de groupe. Les cinq dernières années sont prises en considération. «Même si les montants ne sont pas les mêmes pour tous, le personnel des trains reçoit ainsi la reconnaissance qu'il mérite depuis longtemps pour sa flexibilité exemplaire!», estime Stefan Marti, secrétaire syndical SEV. «Etant donné qu'il y a maintenant suffisamment de chefs de groupe formés, ce problème ne devrait plus nous préoccuper», espère Stefan Marti.

Le fait que les mises au concours de postes d'agent-e-s de train avec responsabilités spécifiques proposent surtout des temps pleins a donné lieu à quelques discussions. Ainsi, BLS a considérablement limité les candidatures pouvant répondre au profil exigé et aussi écarté le personnel à temps partiel, ce qui se répercute surtout sur les femmes. BLS a reconnu ce problème d'inégalité de traitement et va à l'avenir, si possible, renoncer à indiquer dans les mises au concours un pourcentage de poste.

D'autres chantiers subsistent

Une fois de plus, en juillet dernier lors des négociations, le SEV s'est heurté à un grand manque de flexibilité de la part de BLS. Et l'entreprise a semé le trouble à plusieurs reprises. Citons par exemple l'affaire des subventions et les départs au niveau de la direction qui en ont découlé, ou le chantier du Lötschberg. Au vu de ces constats, le SEV a exigé une discussion avec la direction BLS. Le CEO Dirk Stahl et le chef du personnel Horst Johner ont finalement accepté d'écouter nos questions et nos critiques au début novembre. Malheureusement,

aucun membre du conseil d'administration n'était présent.

Le SEV a exigé de BLS plus de clarté sur sa manière d'envisager à l'avenir le partenariat social. «La discussion était ouverte et constructive. L'entreprise s'est engagée à mieux inclure le SEV et les autres partenaires sociaux dans les décisions à l'avenir, dans la mesure du possible», a indiqué le secrétaire syndical Michael Buletti.

Revendications claires

Le SEV a répété on ne peut plus clairement aux représentants BLS les revendications présentées maintes fois déjà :

- «Best Way»: suspension immédiate de toutes les mesures qui se répercutent sur le personnel.
- Pas d'économies sur le dos du personnel à cause des paiements faisant suite à l'affaire des subventions.
- Pas de versement de bonus aux membres de la direction.
- Renonciation au salaire pour le CEO qui a démissionné.
- Pas de projet d'externalisation sans CCT; intégration du SEV.

«Nous sommes optimistes et pensons que le changement de personnel au niveau de la direction pourra se répercuter de manière positive sur le partenariat social, mais nous restons toutefois prudents», conclut Michael Buletti.

Le 18 novembre, une discussion aura eu lieu avec le directeur de BLS navigation au sujet du projet «Navigo» qui prévoit une externalisation de la navigation dans une filiale. Si on laisse faire BLS, le personnel touché ne sera plus soumis à la CCT BLS mais à un règlement du personnel édicté unilatéralement. Les membres SEV du secteur BLS navigation auront le dernier mot.

PRÉVOYANCE VIEILLESSE

Pas de baisse des prestations

USS Malgré le fait que les rentes des femmes sont déjà basses, la commission compétente du Conseil des États s'est prononcée en faveur d'une augmentation de l'âge de la retraite des femmes. Cela ne signifie rien d'autre qu'une baisse de la rente médiane de 1200 francs par an (à l'âge de départ constant). Ce sont donc les femmes, dont les rentes sont déjà insuffisantes, qui devraient accepter des baisses de prestations. De l'autre côté, le projet AVS 21 ne contient aucune des améliorations nécessaires pour les femmes. Ce n'est pas acceptable, comme le souligne Gabriela Medici, secrétaire centrale de l'USS: «Une réforme de l'AVS ne peut réussir que si elle résout les problèmes de niveau des rentes pour les femmes.» Les rentes des caisses de pensions sont en chute libre depuis une décennie. Le pouvoir d'achat souffre gravement des baisses de prestation du 2e pilier. Dans les professions typiquement féminines, la situation est pire encore, et des rentes du 2e pilier de 500 à 800 francs sont monnaie courante. Le président de l'USS, Pierre-Yves Maillard insiste: «Nous devons ouvrir, dans la prévoyance vieillesse, une perspective d'amélioration et d'espoir pour tout le monde.»

Publicité

La construction suisse du siècle, immortalisée dans l'édition spéciale



GOTTHARD 2016



DOS RAFFINÉ:
Chaque montre est numérotée individuellement



ECRIN DE PRÉSENTATION:
Cette montre vous est livrée dans un écrin de belle qualité avec un certificat d'authenticité numéroté



Avec date d'inauguration gravée sur le côté du boîtier

DÉTAILS INTÉRESSANTS

L'ÉVÉNEMENT: En hommage au plus long tunnel ferroviaire du monde.

LE TIRAGE LIMITÉ: La montre est à tirage limité pour le monde entier et a été numérotée individuellement.

INFORMATIONS IMPORTANTES: En très bel acier inoxydable. Avec fonction chronographe. Le cadran montre

un express moderne devant une illustration des différentes étapes de la construction et sur le boîtier est gravée la date d'inauguration.

Prix du produit: Fr. 199.80
ou 3 mensualités de Fr. 66.60
(+ Fr. 11,90 Expédition et Service)
Numéro du produit: 578-FAN18.01



Diamètre: 4 cm

En hommage au plus long tunnel ferroviaire du monde

Grâce au dynamisme collectif, est apparu après 17 années de construction un monument de 57 kilomètres de long, dont nous sommes fiers, nous, les Suisses, et qui relie l'Europe au cœur de notre pays: le plus long tunnel ferroviaire du monde – le 1er Juin 2016 s'est ouvert le tunnel de base.

Avec la montre "GOTTHARD 2016", nous voulons célébrer comme il convient cet ouvrage suisse exceptionnel du siècle. Le cadran montre un express moderne devant une illustration des différentes étapes de la construction et sur le boîtier est gravée la date d'inauguration. Profitez de cette occasion unique pour réserver un exemplaire de cette édition spéciale à tirage limité pour le monde entier.

Garantie de reprise de 120 jours

Pour une livraison garantie avant Noël, veuillez commander par téléphone ou en ligne jusqu'au 15 décembre 2020!

BON DE COMMANDE EXCLUSIF

Répondez avant le 4 janvier 2021

N° de référence: 64242 / 578-FAN18.01

Oui, je commande la montre

"GOTTHARD 2016"

Je désire une facture totale mensualités

Nom/Prénom À compléter en caractères d'imprimerie

N°/Rue

CP/Localité

E-mail

Signature Téléphone

Protection des données: Vous trouverez sur www.bradford.ch/daten-schutz des informations détaillées sur la protection des données. Nous ne vous transmettrons aucune offre de Bradford Exchange par e-mail, téléphone ou SMS. Vous pouvez modifier à tout moment la façon dont vous préférez être contacté, en nous contactant à l'adresse ou numéro de téléphone ci-contre. Au cas où vous ne souhaiteriez pas non plus recevoir d'offres par courrier, veuillez nous en faire part par téléphone, e-mail ou lettre.

www.bradford.ch
fb.com/BradfordExchangeSchweiz

Pour commander en ligne:
n° de référence: **64242**

B Bradford Exchange
SINCE 1975

A retourner à: The Bradford Exchange, Ltd.

Jöchlerweg 2 • 6340 Baar • Tél. 041 768 58 58 • Fax 041 768 59 90 • e-mail: kundendienst@bradford.ch

SOUS-FÉDÉRATION LPV

Echanges avec CFF Infra

Commission centrale LPV

Deux fois par année, nous rencontrons des représentants du domaine Design du réseau, installations et technologie (NAT) de CFF Infrastructure et de la Conduite des trains et manoeuvre (ZFR). Voici quelques extraits des thèmes abordés:

Eclairage des chantiers et installations d'alarme:

Suite à notre demande, les installations d'alarme seront prévues à l'avenir de manière à ce que les installations d'arrêt de secours soient à 50 cm au-dessus du sillon au maximum, et les alarmes optiques oranges à 120 cm au minimum. Ceci doit permettre de voir les feux rouges d'arrêt sans problème malgré les alarmes optiques en cas d'arrêt de secours. On doit encore clarifier de quelle manière les projecteurs qui illuminent les chantiers doivent être disposés afin qu'ils ne nous éblouissent pas.

Signalisation des tronçons de ralentissement:

Ce thème revient à chaque rencontre. Nous déplorons encore les panneaux mal éteints et les feux qui continuent de clignoter, perceptibles latéralement; même si la situation s'est entretemps améliorée. Notre proposition de couvrir d'une bâche les signaux non valides a été mise au tiroir parce que là aussi, le processus pourrait ne pas être appliqué correctement (la rai-

son: celui qui n'éteint pas comme il faut ne couvrira pas non plus comme il faut...) En cas de signal ambigu, nous recommandons toujours de réduire considérablement la vitesse et d'informer le chef-circulation. Il n'y a apparemment pas de meilleure solution que de demander encore et encore que les processus soient respectés, et de faire des formations.

La question de savoir si cette signalisation est encore suffisamment performante de nos jours a aussi été soulevée. Depuis quelques temps, les signaux avancés des tronçons de ralentissement ne donnent lieu à des avertissements que lorsque la vitesse est plus élevée que celle prévue sur le tronçon de ralentissement, ce qui soulève des sentiments d'insécurité. Ce changement a été communiqué par BLS à son personnel des locs, mais pas au personnel CFF. En fait, chaque cas aurait dû être annoncé puisque le signal ne réagissait pas lorsqu'il n'y avait pas d'erreur. Nous avons toujours insisté pour que des règles claires, uniformes et simples soient appliquées en matière de sécurité. Dès à présent, les signaux avancés doivent de nouveau toujours donner lieu à un avertissement.

Isolations et balises vers le signal correspondant

A Lucerne, l'Isolation a été installée environ dix mètres derrière le signal d'entrée, ce qui peut être bien vite signalé par le chef-circu-

lation comme cas de signal en cas de manoeuvre proche du signal, bien que la composition n'ait pas quitté le secteur de la gare. La situation est psychologiquement lourde à supporter pour le personnel des locs qui roule correctement, car c'est à lui de se justifier. Infra a promis de corriger cette erreur dans les installations aussi vite que possible. De même après des travaux, les nouvelles balises sont souvent mises quelques mètres avant le signal, ce qui peut faire réagir l'appareil d'arrêt automatique des trains lorsque l'on passe à côté du signal. Dans des cas extrêmes, ceci pourrait aussi déboucher sur des cas de signaux bien que l'arrêt ait été effectué juste avant le signal principal. Nous appelons nos membres à être attentifs à de tels cas et à faire absolument des annonces ESQ.

ETCS niveau 1 LS, courbe de freinage

Afin de pouvoir rouler «de manière détendue» contre les heurts et en direction des signaux d'arrêt, les courbes de freinage jusqu'ici trop plates doivent être modifiées sur le modèle de la courbe de freinage de la surveillance des trains, par le biais d'une adaptation du software par tronçon. Durant le semestre à venir, les paramètres corrigés seront testés sur des tronçons névralgiques. Si les tests font leurs preuves, dès le printemps 2021 les corrections seront introduites sur tout le réseau.

en septembre dernier à Avenches. Les comptes 2019 ont été approuvés par la commission de gestion et vous seront présentés pour approbation à l'AG du printemps 2021, en même temps que les comptes 2020. Les cinq membres de votre comité se représentent pour la période 2021-2024 et agiront «ad interim» jusqu'aux prochaines élections. Mesures exceptionnelles pour une situation exceptionnelle. Merci de votre compréhension. Prenez surtout bien soin de vous et joyeuses fêtes.

spécialisé, Thun, PV Jura.

Mauron Bernard; 1929; Plaffeien, VPT tpf.

Muller René; 1931; ouvrier spécialisé, Yverdon-les-Bains, PV Vaud.

Piot Bernard; 1941; mécanicien de manoeuvre, Lausanne, PV Vaud.

Rey Janine; 1934; veuve d'André, Yverdon-les-Bains, PV Vaud.

Rossier Maria; 1928; veuve de Charles, Vauderens, PV Fribourg.

Siegenthaler Charles; 1924; mécanicien de locomotive, Nidau, PV Biel-Bienne.

Cudre-Mauroux Fernand; 1926; veuve de Maurice, Lausanne, PV Vaud.

Daniel Jean-Claude; 1941; maître artisan, Lausanne, PV Vaud.

Detienne Guy; 1935; cond. tracteur s/rail, Riddes, PV Valais.

Freymond Samuel; 1934; mécanicien manoeuvre, Venthône, PV Vaud.

Hayoz Albert; 1921; Les Plans-sur-Bex, VPT tpf.

Hönger Frieda; 1930; veuve de Werner, Bern, PV Biel-Bienne.

Kummer Frédéric; 1959; employé

PV FRIBOURG

Mesures d'exception

Daniel Troillet, président Chères et chers membres, les événements actuels ne nous ont hélas pas permis d'organiser les deux assemblées statutaires en 2020. Nous ne sommes toutefois pas restés inactifs, le co-

mité s'est régulièrement réuni et les visites aux nonagénaires et aux malades ont eu lieu chaque fois que c'était possible, dans le plus grand respect des normes sanitaires. Une excursion a également été organisée

DÉCÈS

Bodenmann Claude; 1951; spécialiste RCP, Sion, PV Valais.

Boin Jean-Claude; 1945; Petit-Lancy, VPT TPG.

Bonvin Yvonne; 1932; veuve de Raymond, Saillon, PV Valais.

Sections

ANNULATION 2.12 PV Jura

Notre traditionnelle fête de la St Nicolas du mercredi 2 décembre est annulée. C'est avec peine et regrets que le comité a pris cette décision. Vu les mesures sanitaires actuelles, il nous est impossible de l'organiser.

ANNULATION 8.12 PV Genève

Pour des raisons sanitaires, la PV Genève annule la fête de Noël prévue le 8 décembre à l'Université ouvrière de Genève

ANNULATION 8.12 PV Neuchâtel

La Fête de fin d'année prévue le 8 décembre est annulée à cause de la pandémie.

ANNULATION 9.12 PV Vaud

En raison de l'évolution de la pandémie et des restrictions sanitaires can-

tonales et fédérales, la fête de Noël de la section prévue le 9 décembre est annulée. Après une année 2020 chamboulée par ce satané virus, le comité de la section espère que nous retrouverons un peu de sérénité en 2021 et nous vous souhaitons d'ores et déjà de bonnes fêtes et tous nos vœux de santé et de bonheur pour l'année à venir. Le comité

ANNULATION 10.12+17.12 PV Valais

Chères et chers membres, Au vu des mesures sanitaires en vigueur en Valais en ce moment, nous sommes malheureusement obligés d'annuler les fêtes de Noël prévus le 10 décembre à Martigny et le 17 décembre à Brig. Il est peu probable que nous pourrions organiser ces deux grandes rencontres dès le 30 novembre. C'est dans le cadre d'un comité restreint que nous avons procédé à des pré-réservations pour nos activités en 2021. Nous vous communiquerons ces dates lors de l'envoi des cartes de membre vers fin janvier 2021. Le comité espère que vous êtes en bonne santé et que vous le resterez. Nous vous souhaitons malgré tout une bonne fin d'année et d'agréables fêtes de Noël et de nouvel-an.

Au nom du comité, votre président
Patrick Rouvinez

Agenda 17/20



PV BIEL/BIENNE

Saint-Nicolas annulée

Jean-Claude Amiet, PV Bienne Suite à l'évolution de la pandémie du Covid-19 et aux nouvelles directives fédérales et cantonales, nous avons décidé d'annuler la réunion de la fête de la Saint-Nicolas prévue le jeudi 3 décembre 2020 au restaurant de la gare à Brügg. Le comité a pris cette décision lors d'une séance virtuelle. Les diplô-

mes d'honneurs pour les 40, 50, 60 et 70 ans de sociétariat SEV seront envoyés aux membres par la poste. Nous vous souhaitons tous le bon pour la période de l'avant ainsi que pour les fêtes de fin d'année. Faites attention à vous et surtout tâchez de garder la santé. Vous trouvez d'autres informations sous www.sev-pv.ch/biel-bienne.

IMPRESSUM

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

Tirage: 9760 ex. (total 37 927 ex.), certifié REMP au 9. décembre 2019

Editeur: SEV, www.sev-online.ch

Rédaction: Vivian Bologna (rédacteur en chef), Chantal Fischer, Markus Fischer, Françoise Gehring, Elisa Lanthaler, Anita Merz, Patrizia Pellandini Minotti, Yves Sancey, Tiemo Wydler

Adresse de la rédaction: Journal SEV, Steinerstrasse 35, case postale, 3000 Berne 6; journal@sev-online.ch; 031 357 57 57

Abonnements et changements

d'adresse: mutation@sev-online.ch
Abonnement annuel pour non-membres: CHF 40.-

Annances: Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Laubisrütli 44, 8712 Stäfa; 044 928 56 11, SEVzeitung@fachmedien.ch, www.fachmedien.ch

Pré-presses: AZ Verlagsservice AG, Aarau; www.chmedia.ch

Imprimerie: Mittelland Zeitungsdruck AG, Neumattstrasse 1, 5001 Aarau, www.mittellandzeitungsdruck.ch

Le prochain journal paraîtra le 3 décembre 2020. Le délai pour les annonces est fixé au 23 novembre à midi, celui de l'agenda au 26 novembre à 10h.



Sonya Mermoud,
L'Événement syndical,
No 45, 4.11.2020

Déboutées par le Tribunal fédéral en mai dernier, les Aînées pour la protection du climat ont saisi la Cour européenne des droits de l'homme et mené une semaine d'action à Bâle.

C'est à bord d'un voilier de Greenpeace que les deux coprésidentes des Aînées pour la protection du climat ont, le 25 octobre dernier, quitté Bâle pour gagner Strasbourg. Au terme d'une journée de navigation, elles sont arrivées à destination. But du voyage: porter leur combat devant la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) après avoir été déboutées en mai dernier par le Tribunal fédéral. Le groupe - comptant plus de 1800 membres et 900 soutiens - exige un renforcement des mesures pour lutter contre la hausse des températures afin d'atteindre les objectifs de l'Accord de Paris. «Nous espérons que cette Cour sera le premier tribunal à se consacrer vraiment au devoir de la Suisse de protéger notre vie et notre santé contre les conséquences négatives du réchauffement climatique», a déclaré Anne Mahrer, coprésidente des Aînées pour la protection du climat. La semaine précédant le départ du bateau, le mouvement a organisé une série d'actions à Bâle afin d'informer la population de sa démarche. Les activistes ont aussi auparavant, le 8 octobre, remis une lettre ouverte au Conseil fédéral. Dans ce courrier, elles ont précisé les raisons de l'action judiciaire intentée contre la Suisse, accusée de ne pas assumer suffisamment ses responsabilités en matière de pro-

tection du climat. Et dénoncé les effets de cette situation dont, entre autres, de fortes vagues de chaleur rendant les personnes âgées malades.

L'espoir d'un précédent

«Nous sommes particulièrement vulnérables à ce phénomène. Les aînés ont subi de plein fouet la canicule de 2003, et encore plus les aînées. La mortalité des femmes âgées a alors augmenté de façon spectaculaire. Mais, bien sûr, nous nous battons aussi pour les générations futures», a précisé l'ex-conseillère nationale genevoise de 72 ans, engagée de longue date sur le front de l'environnement. Les Aînées ont insisté sur le fait que la température ne devrait pas augmenter de plus de 1,5 degré et que notre pays s'y était engagé au regard du droit international. «Nous n'atteindrons toutefois pas cet objectif avec les efforts entrepris actuellement.» Les espoirs se tournent désormais vers Strasbourg. «La CEDH a des montagnes de dossiers à traiter. Le processus sera long. Mais il y a des possibilités pour qu'elle prenne en compte notre requête. Il s'agit de respecter des droits fondamentaux», poursuit Anne Mahrer, qui veut y croire. Et cite un arrêt de la Cour suprême des Pays-Bas prononcé en décembre dernier et imposant à l'Etat néerlandais de réduire les émissions de gaz à effet de serre d'au moins 25% d'ici à la fin de 2020... Georg Klingler, spécialiste du climat chez Greenpeace Suisse, observe de son côté: «Nous pensons que les chances sont élevées que l'action en justice suisse soit la première à être traitée par la CEDH. Elle pourrait créer un précédent en Europe et dans le monde.» Une requête de la dernière chance, aucun recours n'étant possible en cas de non-entrée en matière.

Le parcours du combattant

L'association des Aînées pour la protection du climat a été créée en août 2016 pour s'occuper du volet judiciaire de la lutte. Soutenue dès ses débuts par Greenpeace, elle a remis formellement, en octobre 2016, une requête au Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication, dénonçant de nombreuses omissions. Demande rejetée au motif que la question devait être traitée à l'échelle globale et que les militantes n'étaient pas qualifiées pour agir en justice.

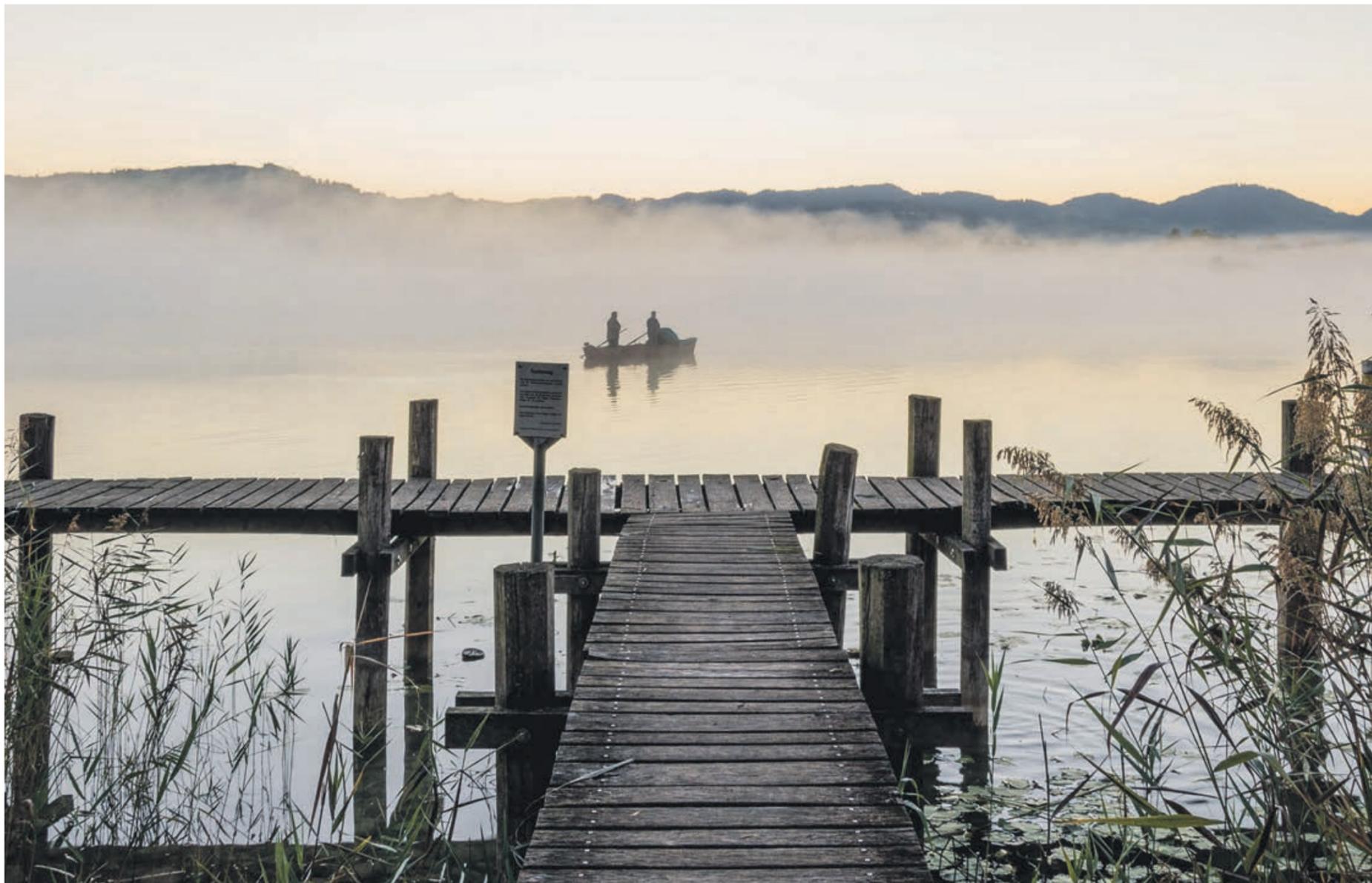


Anne Mahrer, coprésidente des Aînées pour le climat, à Bâle.

En mai 2017, le recours déposé au Tribunal administratif fédéral n'a pas rencontré davantage de succès, arguant que les femmes de plus de 75 ans ne souffrent pas plus de la hausse des températures que les autres groupes de la population. Les Aînées se sont alors tournées vers le Tribunal fédéral qui les a déboutées à son tour. Ce dernier a estimé en substance, et entre autres raisons, que le droit à la vie et à la santé invoqué n'était pas assez gravement compromis actuellement, qu'il y aurait encore du temps pour faire face à un réchauffement de nettement moins de 2 degrés...

ENVIRONNEMENT

Climat: la Cour européenne saisie



FAIRE LE PLEIN D'ÉNERGIE

Daniel Helbling

Nous vivons une année très particulière, marquée par de nombreuses incertitudes, le stress et la distance. Il est donc d'autant plus important de trouver des moments pour un grand bol d'air et faire le plein d'énergie.

C'est la seule façon de relever les défis d'aujourd'hui - ensemble et solidairement. Prenons soin de nous ! D'autres photos de Daniel Helbling sur : [flickr.com/photos/helblidan](https://www.flickr.com/photos/helblidan) et [instagram.com/streetluf](https://www.instagram.com/streetluf).

QUIZ

As-tu bien lu ton journal?

- 1. Les CFF manquent non seulement de personnel de locomotive mais aussi de personnel de train. Quelle affirmation est-elle correcte ?**
- A ce jour, 50 postes à temps plein sont vacants pour l'assistance à la clientèle.
 - Des trains longue distance circulent même après 22 heures avec un seul assistant-clientèle.
 - Les CFF ont négocié avec Swiss un programme d'embauche de personnel de cabine.
- 2. Pour la deuxième fois cette année, Hans doit être mis en quarantaine. Cela signifie-t-il qu'il doit renoncer à des jours de congé ?**
- Oui, en cas de récurrence, une partie des jours non travaillés doit être compensée.
 - Cela ne dépend pas du fait qu'il s'agisse de la première ou de la deuxième quarantaine.
 - Non, en principe pas, si la quarantaine a été ordonnée par les autorités.
- 3. La navigation souffre de la crise du coronavirus. La Société de navigation du lac des Quatre-Cantons, par exemple, s'attend à une baisse du nombre de passagers et respectivement des revenus par rapport à 2019 d'environ ...**
- 30%, respectivement 25%
 - 50%, respectivement 50%
 - 60%, respectivement 50%
- 4. Le covid frappe également Elvetino. La filiale de restauration ferroviaire des CFF a négocié des solutions avec le SEV et Unia, sur lesquelles le personnel doit encore voter. Qu'est-ce qui n'a PAS été convenu ?**
- Elvetino continue d'assurer 100% du salaire malgré le chômage partiel.
 - Elvetino suspend l'augmentation des salaires de base dans le cadre de la CCT jusqu'à fin 2022.
 - Elvetino introduira la rémunération du temps de déplacement entre le local de pause et le train en deux étapes jusqu'au changement d'horaire de 2022/23.

Pour participer, merci de nous envoyer tes réponses d'ici le **mercredi 25 novembre 2020** avec ton nom et ton adresse.

Par e-mail: mystere@sev-online.ch

Sur le net: www.sev-online.ch/quiz

Par carte postale: SEV, quiz, Case postale, 3000 Berne 6

Le/la gagnant-e sera désigné-e par tirage au sort parmi les bonnes réponses et remportera des **chèques REKA d'une valeur de 40 fr.**

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 concours N° 16 : b/c/b/a

Peter Matsch, Trimmis, membre de la PV Buchs-Chur, remporte **des bons d'achat de livres d'une valeur de 40 fr.**

SUR LES TRACES DE ...

Ralph Kessler, chef assistant-clientèle

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Le nouveau président central de la sous-fédération du personnel des trains (ZPV), qui succède à Andreas Menet depuis le 1er octobre, est un cheminot pure souche : il est entré aux CFF il y a plus de 34 ans en tant qu'apprenti contrôleur et est resté fidèle à l'assistance clientèle depuis ce jour.

Nous avons fixé rendez-vous près des guichets à la gare d'Olten, la ville où il vit. Ralph Kessler, 51 ans, m'attend patiemment alors que je viens vers lui depuis le fin fond du quai. Il rigole. J'explique pour m'excuser: « Il semble que je sois monté un peu trop à l'avant du train... ». « Je m'y attendais », me répond-il. Nous allons d'abord vers l'Aar pour la photo puis – avec le masque – dans un bureau de la commission du personnel. Le chef assistant-clientèle y a travaillé dès ses débuts: depuis 2001 dans la CoPe surface du personnel des trains, puis dès 2005 au niveau division dans la CoPe Voyageurs, où il a occupé d'abord la fonction de secrétaire et de responsable du groupe spécialiste social, puis celle de vice-président, et enfin de président dès la mi-2015 et jusqu'à fin 2019. Il a ainsi eu connaissance de dossiers concernant toute l'entreprise.

Ralph est un interlocuteur calme et posé, qui ne dit jamais plus qu'il n'est nécessaire, et qui sait écouter. On se rend vite compte que, pendant toute sa carrière d'agent de train et les 19 années en tant que membre CoPe, il en a vu des choses... Dernièrement, il a été bombardé d'un morceau de gâteau par un voyageur sans billet. Heureusement, il a eu de la chance, ou disons plutôt qu'avec l'expérience, il sait en général à quel moment il faut baisser la tête. Toutefois, il garde sa confiance dans le genre humain: « La grande majorité des gens se comporte poliment! », explique-t-il. Il a aussi toujours conservé sa fibre sociale grâce à laquelle il s'engage pour ses collègues, pour les droits du personnel, et pour défendre les plus faibles. Il n'est pas très grand mais costaud. Il a les deux pieds sur terre et ne se laisse pas très facilement déstabiliser. Et quand on le lui demande, il le dit franchement: « Si quelqu'un ne fait pas bien son travail, je peux me fâcher! »

Ralph Kessler est entré aux CFF pour faire un apprentissage de contrôleur. « Les trains et les bus m'ont toujours fasciné », nous confie-t-il. Aucun antécédent familial ne l'a poussé dans cette voie. Son maître d'apprentissage l'a convaincu d'entrer au SEV: « Il m'a expliqué à quoi servait le syndicat et ce qu'il avait pu obtenir. »

Sa première fonction pour le SEV fut, dans les années 90, la collaboration dans la commission de planification du travail. De 1998 à 2003, il a été représentant d'arrondissement et coordinateur de la région Mitte au comité central ZPV. Cette fonction, qui consistait à rapporter les affaires régionales, a ensuite été remplacée par la commission du personnel et depuis, Ralph Kessler s'est concentré sur le travail au sein de la CoPe. « Peut-être que le SEV n'a pas obtenu de grandes avancées aux CFF ces dernières années, mais au moins il a toujours pu conserver des CCT de bonne qualité », résume-t-il.

Bien sûr, les CFF ne sont plus les mêmes qu'à ses débuts. Il accompagnait alors des trains régionaux « dans un climat très familial ». Il s'occupait même de trains marchandises, faisait du travail de manœuvre et enregistrait les données des véhicules. Puis soudain, dans les années 90, les trains régionaux n'ont plus eu besoin d'être accompagnés en raison de l'automatisation et de nombreux dépôts furent fermés. « Par chance, l'offre s'est étoffée d'année en année dans le trafic grandes lignes et la plupart d'entre nous ont pu garder leur travail. Toutefois, beaucoup ont dû faire de plus longs trajets », se souvient Ralph Kessler, qui travaillait principalement au dépôt d'Olten. « Notre profession est restée jusqu'à ce jour très variée et intéressante; cependant ces dernières années, la charge de travail a augmenté à cause des sous-effectifs. Actuellement, il manque 100 postes à temps complet, précise le nouveau président central ZPV. En conséquence, on déplore beaucoup d'accompagnements avec un seul agent, même parfois sur des trains de 400 mètres de long et aussi après 22 heures. Nos membres nous l'annoncent souvent. En cas de perturbation ou pour donner le départ d'un train dans des gares sans visibilité, on peut vite être submergé et s'il y a des voyageurs sous l'emprise de l'alcool, alors là, on ne rigole plus! La planification du personnel est une catastrophe. Les CFF doivent tout mettre en oeuvre pour recruter rapidement des assistant-e-s clientèle en suffisance, aussi à cause des départs à la retraite qu'il va falloir compenser. D'ici six ans, la moitié des 2000 assistant-e-s clientèle seront en âge de s'en aller. La ZPV et la CoPe ont mis le doigt depuis des années déjà sur ce problème démographique mais l'employeur a mal fait ses estimations... »

Les collègues souffrent de cette situation et la ZPV est mise à rude épreuve. En plus, cette année, il y a la crise du coronavirus. Actuellement la ZPV intervient pour qu'il y ait suffisamment de distance dans les locaux de pause. Cet hiver, Ralph Kessler pense qu'il sera un peu moins sur les skis que d'habitude.



Ralph Kessler devant un des symboles d'Olten, la ville où il réside.

CHANGER

Tiemo Wydler

