

Le Tonkin en fête

De nombreux habitants se battent pour la réouverture du tronçon St-Gingolph – Evian, qui est désaffecté.

Page 5



Chemins de fer touristiques

Le SEV mène à bien son projet « Tourisme ». Peter Peyer, secrétaire syndical à Coire, et Hans Bieri, responsable du projet, nous en disent plus sur leurs objectifs.

Pages 6 et 7



Reconversion

Andreas Gysin fait partie du team RIDA à Zurich HB depuis 3 ans.

Page 20

La méthode Kaizen a été introduite dans de nombreuses entreprises suisses, dont les CFF

Kaizen... kesako ?

On en entend parler de plus en plus, mais le terme paraît assez vague. Qu'est-ce que Kaizen ? Qu'est-ce que ça implique pour le personnel soumis à cette méthode de travail ?

Les CFF ont commencé à introduire le système Kaizen en 2005, de façon progressive. Les aspects de Kaizen sont nombreux mais le but principal est clairement d'augmenter la productivité au sein des unités concernées. Des réticences se font sentir lors de la mise en route un peu partout

où il « passe », mais il semblerait que Kaizen soit finalement bien accepté et apprécié des employés CFF.

Explications sur ce « phénomène » en provenance du Japon.

Hes

Pages 10, 11 et 12



Michel Badoux, président de la section TS Romandie sud-ouest, a fait l'expérience de Kaizen au Centre d'entretien de Genève.

Les préparatifs pour le 19 septembre battent leur plein

Salaires, rentes et emploi

Le SEV, ses secrétariats régionaux et surtout ses sections, sont bien sollicités: les préparatifs sont en cours, afin de réunir une grande quantité de manifestants, aussi bien des actifs que des pensionnés, le 19 septembre prochain à Berne. Les requêtes nous concernent tous, vu qu'il s'agit de lut-

ter pour, outre un financement correct de la caisse de pensions, des places de travail sûres, des rentes et des salaires justes.

pmo/Hes

Page 15



EDITO

LE POING ? PAS DANS LA POCHE

Ne nous écartons pas du sujet !

Ce n'est pas la grippe porcine qui va principalement nous préoccuper cet automne. C'est bel et bien la crise économique et toutes ses conséquences contre lesquelles il est l'heure de lutter !

On entend déjà notre Ministre de l'Economie dire qu'il ne devrait y avoir aucune attente d'augmentations de salaire. La même qui s'est battue contre la limitation des bonus. Et le Ministre des Finances a affirmé le 1^{er} août que nous étions, à dire vrai, tous un peu responsables de la crise. Le même qui repousse depuis des années l'assainissement des caisses de pension, jusqu'à ce que les trous ne puissent plus être comblés sans que le personnel ne subissent des pertes considérables. Ne faisons pas le poing dans notre poche ! Montrons-le comme signe clair de protestation contre un Etat à dominante bourgeoise qui ne se soucie plus guère des salariés. Retrouvons-nous tous le 19 septembre à Berne pour demander un financement correct des caisses de pension, pour des places de travail sûres, pour les salaires et les rentes. Notre symbole pour cette manifestation est une main sur le frein de secours. Si on regarde bien, on y voit le poing. Mais pas dans la poche !

Peter Moor, rédacteur en chef

EN VITESSE

L'HONNÉTÉ PAIE

■ Fin juillet, un nettoyeur des CFF a trouvé un porte-monnaie contenant 10 600 francs à l'aube dans un train stationné en gare de Lucerne. Le Portugais de 56 ans l'a immédiatement remis à la police. Celle-ci a déjà pu retrouver son propriétaire, un homme d'affaires polonais de 48 ans, et lui remettre l'argent. Ce dernier s'est montré très reconnaissant envers l'employé CFF, qui a reçu 10% de la somme, soit un peu plus de 1 000 francs.

Ce genre de « prestation » de la part d'un collaborateur CFF peut bien faire la fierté de son employeur. Son attitude exemplaire est sans doute plus efficace que les meilleures campagnes publicitaires onéreuses...

TONNES DE PAPIER POUR CARGO

■ Les journaux et revues voyagent désormais en train ! La société Valora SA mise sur les prestations de CFF Cargo pour l'élimination des revues et journaux usagés. Depuis juin, jusqu'à 120 tonnes de vieux journaux et revues circulent chaque jour du nouveau centre de logistique de Valora à Egerkingen, à la fabrique de papier Perlen de Gisikon-Root. Selon le volume, trois à six chargements de camion par jour peuvent ainsi être transférés sur le rail.

NO MEGATRUCKS

■ Par un feu de protestation et le slogan « no megatrucks ! » formé avec des flambeaux, l'Initiative des Alpes donnera un signal fort contre les camions de 60 tonnes. Cette manifestation se déroulera cette année le 8 août à Bâle. Soyez nombreuses et nombreux à assister au « Feu dans les Alpes » afin de signifier aux autorités suisses et européennes que la population ne veut pas de ces monstres routiers !

Programme: 16 h 00 préparation des flambeaux et dès 18 h 00 feu, cantine et fête. Davantage d'infos sous www.alpeninitiative.ch.

La Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) s'intéresse aux questions d'égalité

Dans le secteur ferroviaire, les femmes restent sous-représentées

La première rencontre des femmes de la section ferroviaire de l'ITF a permis de lancer une enquête sur la situation des femmes dans les chemins de fer et les syndicats. Quatorze syndicats d'Europe, d'Asie, d'Afrique et d'Amérique ont répondu.

Dans le secteur ferroviaire, on trouve surtout des femmes dans l'administration, dans le domaine informatique, à la vente et au marketing, ainsi que dans les secteurs nettoyage et catering. Les femmes sont nettement sous-représentées dans le domaine technique et chez les mécaniciens de locomotive.

La Mongolie championne

Il existe des exceptions, telles l'Afrique du Sud, le Brésil et la Norvège. En Mongolie, 94,5% du personnel de la conduite d'exploitation dans le trafic voyageurs sont des femmes ! Mais il existe également des pays, par exemple l'Indonésie, dans lesquels aucune femme ne travaille dans le secteur ferroviaire.

Conflit aux RhB

Le tribunal arbitral a tranché

La convention d'entreprise des RhB (chemins de fer rhétiques) donne lieu à des discussions depuis bien longtemps. Lors des dernières négociations en décembre dernier, le SEV demandait que les plages de salaire soient augmentées de 1,5%. Les RhB avaient alors augmenté les salaires de 1,5%, mais n'avaient pas voulu, par la suite, répercuter cette hausse dans les plages de salaire. Une deuxième pierre d'achoppement s'est grevée à



Une des exceptions: en Mongolie, une majorité « écrasante » de femmes (94,5%) travaille à la conduite d'exploitation dans le trafic Voyageurs. Dans la plupart des pays toutefois, elles sont sous-représentées dans le secteur ferroviaire.

Les femmes qui ont une famille voient les longues absences hors domicile comme des obstacles et ne veulent donc pas opter pour de telles fonctions. Mais parfois ce sont des critères légaux, culturels ou liés à l'exploitation qui empêchent l'engagement de femmes. C'est pourtant souvent surtout la motivation des employeurs

qui fait défaut. Des mesures afin d'augmenter le pourcentage de femmes ont été prises dans les pays occidentaux, mais pas uniquement.

Délocalisation: ça touche tout le monde

Privatisation, déréglementation et libéralisation des chemins de fer sont d'actualité.

La plupart des pays, également hors Europe, ont délocalisé une partie des emplois.

Et ce sont souvent ceux qui sont traditionnellement occupés par des femmes. Mais la Norvège souligne toutefois que l'« outsourcing » touche plus durement les hommes.

- augmentation des plages de salaire à hauteur de 1,5%;
- salaire supplémentaire de 1300.- francs, uniquement aux mécaniciens de locomotive qui étaient déjà au service de RhB avant le 1^{er} juillet 2008. Les nouveaux arrivés dans l'entreprise ne recevraient pas ce dédommagement.

Le SEV ne pouvait clairement pas donner son consentement sur le deuxième point

de la proposition. Puisqu'aucun accord n'a été trouvé entre les deux parties, le tribunal arbitral a finalement délibéré sur ce conflit. Le tribunal arbitral s'en tient, dans sa manière de faire, au concordat à propos de l'arbitrage. La décision, tombée aujourd'hui, et les justifications y relatives seront communiquées vraisemblablement dans 4 à 6 semaines par les deux parties.

COMMENTAIRE

Congé maternité

La longueur et le paiement du congé maternité varient énormément. En moyenne, il dure 16 semaines, souvent partagé entre avant et après l'accouchement. Dans certains pays, il existe un droit au congé parental et aux absences pour allaitement. Dans plusieurs endroits, les mécaniciennes de locomotive sont placées à une autre fonction durant la grossesse.

Outre le harcèlement sexuel et la violence qu'elles peuvent subir, la difficulté d'allier famille et travail, le préjudice qu'elles subissent particulièrement lors de l'absence pour congé maternité, les femmes subissent également des discriminations au niveau de la construction des lieux de travail. Le manque de toilettes pour les employées est flagrant, même dans la très progressive Norvège...

Situation dans les syndicats

La sous-représentation des femmes dans les transports publics se reflète également dans les structures syndicales. Il y a beaucoup de militantes de base, mais elles sont peu représentées aux fonctions de direction et

dans les rondes de négociations.

Recommandations de l'ITF

L'ITF recommande donc aux syndicats de s'engager activement pour faire changer les stéréotypes et la traditionnelle culture « macho », qui domine encore au quotidien dans de nombreuses places de travail. Ils devraient s'impliquer pour de meilleures conditions de travail et une meilleure représentation des femmes au sein des cadres et des équipes de négociations. Les syndicats devraient aussi proposer une formation continue aux jeunes femmes afin qu'elles prennent conscience de leurs possibilités à différentes fonctions, qu'elles prennent confiance et s'engagent activement dans les syndicats. La participation aux campagnes de l'ITF, par exemple à la journée internationale des femmes du 8 mars ainsi qu'à la journée internationale d'action dans le secteur ferroviaire, donnent ce genre de possibilités. Il faut également porter une attention particulière aux organisations de femmes dans les secteurs ferroviaires non traditionnels

Barbara Amsler/Hes

Prévenir ou guérir?

De nombreuses annonces de perturbations ayant provoqué de gros retards dans le trafic ferroviaire ont paru ces derniers jours dans la presse. Y a-t-il donc toujours plus de dérangements dans le trafic ferroviaire? Et si oui, pourquoi? Le directeur des CFF, Andreas Meyer, pointe du doigt les collaborateurs et veut donc responsabiliser davantage ces « causeurs de troubles » à travers le salaire. « Chaque collaborateur devrait pouvoir s'en rendre compte, quand l'entreprise va bien » a-t-il déclaré. Lorsqu'on regarde l'évolution des salaires des cadres supérieurs aux CFF durant les dernières années, les CFF devraient alors nager dans l'argent!

Le fait est qu'année après année, toujours plus de trains circulent sur l'ensemble du réseau ferroviaire. Cela signifie que les transports publics sont utilisés et le SEV s'en réjouit! Il faut par conséquent davantage de temps pour entretenir le système. Ceci sera à nouveau contredit et il sera affirmé que les progrès technologiques entraînent une période de fonctionnement plus longue sans maintenance. La réalité montre que ça n'est pas valable. Tous ces produits sont sur ce qu'on appelle le « marché » et là, le prix est déterminant et non pas la qualité. Finalement, on doit fournir toujours plus de prestations avec toujours



moins de personnel. Les augmentations de productivité n'y sont pas pour rien. Cela ne peut arriver que lorsque les processus sont régulièrement contrôlés et, si nécessaire, redéfinis. Le SEV se réjouit également de cela, si les collaborateurs peuvent ainsi amener leur savoir et leurs connaissances. Malheureusement, ici aussi, la théorie et la réalité ne concordent pas: en réalité ce sont souvent uniquement les coûts qui sont déterminants et non pas la qualité de la solution.

Contexte

Comment tout cela est-il lié ?

- toujours plus de trains circulent sur le réseau;
- il y a toujours moins de temps à disposition pour la maintenance nécessaire;
- toujours moins de collaborateurs fournissent toujours davantage de prestations;
- et la politique à dominante bourgeoise met en comparaison toujours moins d'argent à disposition des transports publics.

Les deux premiers points ne peuvent être améliorés qu'avec un développement massif du

réseau dans son entier. Pour ce qui est en rapport avec la diminution des moyens, les responsables CFF ne disent rien. Ceux-ci préfèrent se taire et regarder comment « leur » entreprise est mise à l'écart. Ici il faut du courage pour dire non. Il faut du courage pour s'opposer aux politiques qui ne pensent qu'aux économies. Mais cette passivité est peut-être liée à de faux stimulants pour les cadres supérieurs? Ceux-ci se voient en effet récompensés par des bonifications pour la bonne application des décisions politiques. Je n'ai guère faux si j'y vois une contradiction interne!

La solution

Ce problème général se tient dans une règle de trois: augmentation des prestations où le facteur temps ne peut pas être modifié et où la quantité de personnel existante est déjà utilisée à 100%! Il n'y a qu'une solution: les prestations ne peuvent être augmentées qu'avec du personnel supplémentaire, vu que le personnel existant est déjà utilisé à 100%, et que le facteur temps ne peut être modifié. Les CFF l'ont compris à l'entretien du matériel roulant et ont créé à nouveau des places de travail avant l'effondrement total. Et comment ça se présente du côté de l'entretien des installations? C'est la responsabilité des dirigeants CFF, comme du SEV, de s'engager à tous les niveaux pour des moyens suffisants et de le faire savoir.

Manuel Avallone,
vice-président SEV

Mondaine – une icône de l'horlogerie suisse à l'aéroport Logan de Boston

Un « air » de quai de gare suisse

Un aéroport américain choisit les horloges de gare suisses, suite à une exposition organisée par le consulat suisse à Boston.

Le consulat suisse de Boston, a organisé au printemps 2009 une exposition à l'aéroport Logan de Boston présentant les travaux de 25 chercheuses et chercheurs de renom. C'est dans le cadre de la collaboration avec le consulat suisse et Mondaine, l'un



L'horloge traditionnelle des gares suisses se trouve depuis peu à l'aéroport de Boston.

des partenaires de l'exposition, qu'est née l'idée d'installer une horloge de gare ori-

ginale dans le terminal international E. A partir de la fin juillet, l'icône de l'horlogerie

suisse donnera l'heure juste au-dessus du FIDS (Flight Information Display System) du terminal international E. La commande par GPS fait en sorte que la trotteuse rouge à palette et les aiguilles marquantes indiquent toujours l'heure précise.

En octobre 2008 déjà, une horloge extérieure Mondaine a été montée sur le site légendaire d'Harvard Square. La célèbre trotteuse peut ainsi être admirée dans deux endroits différents en Nouvelle-Angleterre. SEV

EN VITESSE

180 NOUVEAUX
MECANICIENS DE
LOCOMOTIVE

■ Les CFF prévoient de mettre en place 15 classes afin de former 180 nouveaux mécaniciens de locomotive et cela d'ici 2010.

Au niveau du personnel des trains, des nouveaux agents de train seront formés, pour les 125 nouveaux postes de travail.

La police ferroviaire compte quant à elle 25 personnes en formation.

Les cuisinières d'équipe sont sauvées, pour l'instant. Une solution générale est recherchée pour le futur

Pour des repas sains et chauds

Le SEV et les CFF ont débuté récemment les discussions sur l'avenir des cuisinières d'équipe. Sans la pétition du SEV, on n'aurait jamais eu un tel résultat...

La lutte pour le maintien des cuisinières d'équipe a payé. Suite à la remise de la pétition à fin mai, le projet « Maintenance » a vu le jour.

Deux groupes de travail étudieront les besoins et les possibilités, un dans le domaine « cuisine » et l'autre

dans le domaine « Logistique/Construction ».

Formation des groupes

Actuellement, les groupes sont en train d'être formés et les participants définis. Les premiers ateliers devraient avoir lieu en août, afin de pouvoir présenter un con-

cept d'ici Noël, qui soit applicable d'ici le printemps prochain.

« C'était vraiment une bonne chose que nous soyons défendus. Cela a fait avancer les choses » souligne Christian Suter, président central de la sous-fédération Travaux.

Pour rappel, la pétition avait récolté 972 signatures au printemps. Elle demandait le maintien des cuisinières d'équipe, des repas cuisinés par celles-ci ainsi qu'une infrastructure adaptée aux besoins des travailleurs.

pan/Hes

CHRONIQUE

Habiter, Mobilité, Sécurité. Et plus encore

Notre pain quotidien, même bio et préemballé, nos produits alimentaires, même conditionnés voire précuisinés, nous coûtent relativement de moins en moins cher. La faute à la pression des vendeurs sur les producteurs et à la concurrence entre grands distributeurs. Effet renforcé en parallèle par un phénomène général, l'augmentation constante des dépenses pour les services: logement, transports et assurances.

Les budgets des ménages font l'objet d'études périodiques depuis plusieurs décennies. Avec le temps, les enquêtes annuelles ont gagné en intégralité et en représentativité. Depuis 2006, on dispose même de chiffres en majorité fiables reflétant la structure et l'utilisation du revenu effectivement disponible, déduction faite des dépenses de transferts obligatoires (impôts ainsi que cotisations aux assurances sociales AVS/AI/APG/AC, à la prévoyance professionnelle et aux caisses-maladie).

Rien qu'entre 2006 et 2007, le coût mensuel moyen du logement et de l'énergie, ainsi que de l'ameublement, de l'équipement et de l'entretien du ménage a passé de 1651 à 1733 francs, soit une augmentation de près de mille francs en une année. Même s'ils payent relativement moins pour se loger, les ménages de retraités consacrent une proportion particulièrement élevée de leur revenu au logement, presque un quart contre un cinquième pour les salariés et la moyenne des ménages.

A l'ère de la mobilité et du multimédia, les transports et communications causent des dépenses de plus en plus élevées, notamment pour les déplacements motivés par le travail ou les loisirs. Ce poste représente désormais un bon dixième des dépenses de consom-

mation, une proportion qui correspond bien au mode de vie actuel. Parmi les ménages dont le budget a été analysé par le menu en 2007, quatre sur cinq avaient au moins une voiture et un ordinateur et près de neuf sur dix au moins un téléphone portable. Ces taux d'équipement, parmi les plus élevés au monde, correspondent à des moyennes, évidemment tirées vers le bas par les personnes à la retraite. En réalité, les ménages de salariés sont encore mieux lotis: 84.1 % d'entre eux ont au moins une voiture, 90.5% au moins un ordinateur et 95.2% un ou plusieurs téléphones portables.

Autre préoccupation typique et justifiée de la société contemporaine, la sécurité, sous toutes ses formes de prévention et de compensation des risques, se paye de plus en plus cher. Outre les assurances sociales obligatoires et la prévoyance professionnelle, les ménages, en particulier les familles, ont la lourde charge de l'assurance-maladie, ce qui ne les dispense pas de payer diverses factures pour services médicaux et dépenses de santé. Au total, la sécurité sociale et personnelle, y compris les assurances privées, représente bel et bien la plus importante affectation du budget des ménages. Les assurances obligatoires et l'assurance-maladie de base requièrent 15.3% du revenu brut et les autres dépenses 7% du revenu disponible. Soit au total, la belle somme de 2000 francs par mois en moyenne; pour les salariés, ce montant ascende à quelque 2275 francs, dont environ 1200 francs, soit 53%, sont prélevés à la source et de ce fait sans doute moins « conscients ».

D'une partie de la Suisse à l'autre, la structure des budgets des ménages peut sensiblement varier. De ma-

nière générale, dans les zones à fort potentiel économique, telles la Région lémanique (Genève, Vaud et Valais) et le canton de Zurich, les ménages dépensent tout naturellement davantage pour se loger, se déplacer et communiquer, pour prévenir et combattre les risques surtout.

Outre cette analogie qui n'a rien de surprenant, il y a deux différences significatives, particulièrement marquées en 2007, entre les deux régions en question. Concernant les impôts (sur le revenu et la fortune principalement) tout d'abord: les contribuables zurichois s'en tiraient avec 965 francs par mois tandis que ceux de la Région lémanique en avaient pour près de 1300 francs, la moyenne suisse s'établissant à 1100 francs.

Concernant l'épargne ensuite: les ménages zurichois parvenaient à mettre de côté environ 14 000 francs dans l'année, alors que les "lémaniques" se retrouvaient avec un glorieux pécule de 828 francs en fin d'exercice. On ne saurait en déduire que les fourmis se massent sur les bords de la Limmat et les cigales sur ceux du Rhône et du Léman.

Pour le dire de manière moins imagée et surtout moins simpliste, les écarts observés confirment que, par-delà leur apparente sécheresse, les statistiques savent marier le chiffre et la chair, le nombre et la vie. Elles prennent et donnent la mesure de réalités bien humaines et différenciées, celles des choix, des comportements et des mentalités qui varient d'un groupe de personnes ou d'un type de situation à l'autre. A cet égard, les séries annuelles sur les budgets des ménages méritent une lecture attentive et une interprétation nuancée qui ne se limite pas aux moyennes et autres abstractions.

Yvette Jaggi



Valais

150^e anniversaire de la ligne du Tonkin

A l'occasion du 150^e anniversaire de la ligne du Tonkin, le Canton du Valais, en collaboration avec la société RegionAlps et les autres entreprises de transport régional, organisera les 29 et 30 août des festivités au Bouveret et à St-Gingolph.

Cet anniversaire, en association avec divers partenaires (dont Valrando et Valais roule), aura pour thème « L'évolution de la mobilité

depuis 150 ans en Valais ». L'avenir sera également de la partie avec quelques clins d'œil sur les projets futurs pour la desserte du Tonkin. Ceux-ci seront présentés au public sous la forme de véhicules et prototypes pour la mobilité du futur.

Une longue histoire

En dépit de son grand âge, peu de monde connaît précisément l'histoire de cette voie ferrée qui a servi pendant plus de cent ans de trait d'union entre la France et la Suisse, y compris pendant les heures les plus

sombres de l'histoire européenne.

Qui se souvient que pendant la Seconde Guerre mondiale, le seul lien par rail et unique moyen d'approvisionnement entre le Valais et son voisin français était cette ligne du Tonkin. Mais cela n'est qu'une toute petite partie du vécu qui constitue l'histoire en lien avec la ligne ferroviaire du Tonkin.

Genève en point de mire

Fort de ce passé, le Canton du Valais et RegionAlps ont souhaité rendre hommage à ce premier maillon du réseau

ferré valaisan avec cet anniversaire. En outre, les espoirs qu'il porte pour l'avenir, avec la possibilité d'un raccordement de la côte sud du Léman vers Genève par le territoire français, est le symbole d'une complémentarité attendue entre rail et route pour le XXI^e siècle, dans le cadre du développement des principales agglomérations du Léman.

Deux jours de fête

Pour les deux jours de festivités proposés les 29 et 30 août 2009 entre Le Bouveret et St-Gingolph, des exposi-



L'exploitation de la ligne du Tonkin s'arrête tout net à la frontière à St-Gingolph. De nombreux Valaisans et Savoyards s'activent pour que l'on réouvre le tronçon désaffecté St-Gingolph-Evian, long de 17 km 800.

A VOS STYLOS!

Signez la pétition

L'association « Sauvons le Tonkin » a lancé une pétition qu'elle entend remettre directement à Jean-Louis Borloz, ministre français de l'écologie, en faveur de la réactivation de la ligne St-Gingolph-Evian. Plus il y aura de signatures, mieux ça vaudra, alors n'hésitez pas :

tapez « pétition pour la ligne du Tonkin » dans google ou

<http://www.mesopinions.com/Pour-la-reouverture-de-la-ligne-ferroviaire-du-Tonkin-entre-Evian-et-St-Gingolph-petition-petitions-7d651bd5693dceb473ccc654487c234e.html>

tions et des animations ont été prévues sur le thème de l'évolution de la mobilité avec des randonnées à pied, en vélo, en train ou en bateau.

Il y aura également une exposition de modèles réduits, mais aussi une présentation d'anciens modèles de trains, de voitures et de bateaux.

EN VITESSE

LICENCIEMENTS D'UN CÔTÉ...

■ La compagnie aérienne Austrian Airlines, en cours de rachat par l'allemand Lufthansa, a annoncé la suppression de 1000 emplois sur un an en raison de difficultés économiques structurelles. Les coupes concerneront en premier lieu les secteurs de la vente et de la planification réseau et impliqueront des licenciements, outre les non remplacements de postes. La compagnie compte 8000 salariés, après avoir déjà supprimé plusieurs centaines de postes dans le cadre de plans d'assainissement ces trois dernières années. La Commission européenne a mené une enquête approfondie sur le rachat de l'entreprise par Lufthansa. Elle a exigé que la compagnie allemande cède à la concurrence davantage de créneaux horaires sur certaines liaisons. Bruxelles a également étudié la légalité de l'octroi d'une subvention de 500 millions d'euros par l'Etat autrichien dans le cadre du rachat. La Commission européenne a finalement annoncé le 31 juillet son intention de donner son feu vert conditionnel au rachat de la compagnie aérienne, après de nouvelles propositions faites par la compagnie allemande.

ET JOB VITE RETROUVÉ POUR D'AUTRES...

■ La compagnie aérienne allemande Air Berlin a annoncé l'entrée dans son conseil d'administration de Hartmut Mehdorn. Il s'agit du patron déchu de la compagnie des chemins de fer Deutsche Bahn après un scandale d'espionnage des salariés. Il avait été poussé à la démission de la direction de Deutsche Bahn fin mars, après 10 ans d'exercice. « Cette affaire n'a pas porté préjudice à sa nomination parmi nous », a déclaré un porte-parole d'Air Berlin, mettant en avant l'entente entre Hartmut Mehdorn et le patron d'Air Berlin, ainsi que son expérience dans l'aéronautique et la logistique. Un représentant du syndicat Verdi dans les négociations tarifaires des salariés d'Air Berlin a fait part de son étonnement au sujet de cette nomination.



» On voit vraiment de tout: des gens sans aucun contrat, des engagements à l'heure et à la saison, du travail sur appel, mais aussi des postes à l'année. «

Peter Peyer, secrétaire syndical SEV



» Les gens doivent pouvoir profiter des prestations s'ils ne peuvent pas accomplir leur travail, surtout qu'ils n'y peuvent rien. «

Hans Bieri, secrétaire syndical SEV

Le SEV veut organiser la branche touristique et gagner ainsi de nouveaux membres

« Lors des fusions, le personnel n'a pas été gagnant »

Des conditions d'engagement précaires, une durée du travail non réglée, les répercussions du changement climatique: le personnel des entreprises de transports touristiques est dans une situation difficile. Peter Peyer, secrétaire régional à Coire, travaille sur ce projet.

contact.sev: Quels sont les problèmes particuliers de la branche touristique ?

Peter Peyer Il s'agit d'une branche avec les plus bas salaires et une grande inconstance liée aux saisons. Il n'est souvent pas clair si les entreprises sont soumises à la Loi sur le travail (LT) ou à la Loi sur la durée du travail (LDT). La plupart du temps, c'est la LDT qui est applicable, ce qui apporte une similitude avec notre champ d'organisation principal. Dans beaucoup de cantons, le tourisme est un facteur économique extrêmement important et à ce titre, il devrait y avoir des règles bien définies en matière d'engagement.

N'y a-t-il rien qui va dans ce sens ?

Le canton du Valais est le seul à avoir un contrat de travail normal; il existe en outre un contrat-type rédigé par le SEV et les Remontées Mécaniques Suisses RMS. Il constituerait une bonne base mais n'est pas souvent utilisé. On voit vraiment de tout: des gens sans aucun contrat, des engagements à l'heure et à la saison, du travail sur appel, mais aussi des postes à l'année.

A quoi s'attaque maintenant le SEV ?

Le champ d'action est vaste! Nous avons des con-

tacts avec les RMS et avec d'autres entreprises. Il faut dans un premier temps faire mieux connaître le contrat-type. Nous porterons aussi notre attention sur le non-respect des dispositions légales; il y a des atteintes involontaires mais certaines sont faites à dessein. Finalement, nous voulons conscientiser les entreprises et leurs collaborateurs afin que l'idée émise à maintes reprises d'investir dans le personnel au lieu des machines soit réalisée dans les faits. La réalité est malheureusement toute autre pour l'instant.

Est-ce que les gens veulent vraiment d'un syndicat ?

Nous avons besoin de gens qui agissent en quelque sorte comme « contact » et qui assurent le lien entre le personnel et le SEV. Cela a déjà réussi dans divers endroits, par exemple aux chemins de fer d'Arosa. Nous pouvons aussi créer des liens au travers des cours sur la sécurité et le temps de travail. Des gens viennent à l'occasion nous voir car ils trouvent bizarre qu'après 10 ans, ils gagnent toujours 17 francs de l'heure ou qu'ils soient 7 jours sur 7 assis pratiquement sans interruption sur leur rattrack.

Y a-t-il une conscience syndicale dans cette branche ?

Il y a pour le moins une conscience aiguë pour les questions liées à la situation professionnelle. Le manque de neige des années passées a engendré de nouveaux problèmes (voir encadré), et la situation de l'Ascoop a augmenté l'intérêt. Et si l'OFT devait vraiment effectuer des contrôles des con-

» Si l'OFT devait vraiment effectuer des contrôles des conditions de travail, il pourrait en résulter des désagréments pour les gens et les entreprises. «

Peter Peyer, secrétaire syndical à Coire

ditions de travail, il pourrait en résulter des désagréments pour les gens et les entreprises.

Alors la pression monte ?

Indubitablement, car il y a du mouvement actuellement. Mais nous avons toujours été là pour les gens de cette branche, lorsqu'ils sont venus nous voir avec des demandes particulières. Nous avons également quelques rares régions touristiques où les gens sont déjà en bonne partie organisés chez nous.

Quel but vous êtes-vous fixé et combien de temps avez-vous pour l'atteindre ?

Selon le concept, nous avons quatre ans, et nous en aurons bien besoin. Le projet a été lancé en mai lors du congrès. Tout d'abord, il faut réfléchir à ce

que l'on veut faire et mettre ces réflexions par écrit, afin de partir dans la bonne voie. Les attentes doivent être réalistes: nous n'aurons pas 1000 membres de plus à la fin de l'hiver prochain. Nous devons être contents si cela sera le cas après 4 ans.

Il y a beaucoup de fusions dans la branche, la tendance est donc à la création de plus grandes entreprises. Est-ce que cela facilite ou complique votre travail ?

Aux Grisons, où nous allons concentrer nos efforts, les grandes entreprises existent déjà depuis longtemps: Davos-Klosters, Flims-Laax-Falera (« Weisse Arena »), Oberengadin. Les petites compagnies n'ont pas de partenaires, aussi pour des raisons géographiques. Le personnel n'a certainement pas profité des fusions. S'il avait déjà été organisé dans un syndicat, les conditions de travail seraient aujourd'hui certainement meilleures. De manière générale, lors de fusions, les entreprises n'ont pas l'objectif d'améliorer les conditions de travail.

Est-ce que dans les grandes entreprises, il y a au moins plus de postes fixes ?

On ne peut pas dire ça, car toutes les entreprises ont la haute saison en hiver. Les régions plus modestes sont parfois fermées en été. Mais même les grandes entreprises comme Flims-Laax-Falera sont en extrême déséquilibre. En hiver, plus de 1000 personnes y travaillent, et des quelque 200 personnes employées au chemin de fer, seules 65 ont un poste à l'année.

Ce n'est pas une situation habituelle pour le SEV !

Effectivement, nous devons réfléchir à la manière dont nous voulons organiser les membres de la branche touristique. Le projet prévoit de mettre sur pied une sorte de région-type, mais peut-être devons nous commencer de manière plus modeste, avec des membres qui ne seront pas dans une section locale mais dans une section touristique et qui se rencontreront une ou deux fois par année.

Et que se passera-t-il pour les membres qui ne travaillent pas durant six mois dans la branche ?

Ils devront sûrement pouvoir payer une cotisation réduite, comme cela est aussi le cas pour d'autres employés à temps partiel. Mais nous devons être là

INTERVIEW

BIO

Peter Peyer a 44 ans. Après son diplôme de commerce, il a fait une formation de jardinier d'enfants et a travaillé quelques temps dans cette profession. Depuis plusieurs années, il est actif en tant que secrétaire de parti et secrétaire syndical. A fin 2003, il est venu travailler au SEV et depuis le début de cette année, il est engagé à 100%. Il vient d'obtenir un diplôme d'administration publique pour les organisations à but non lucratif après avoir suivi une formation à l'école technique et économique supérieure de Coire. Peter Peyer a deux filles de 16 et 9 ans et il est marié depuis une année. Durant son temps libre, il fait de la politique (entre autres au Grand Conseil), il aime lire, faire du camping et passer ses soirées autour d'un feu.

« Une des problématiques des entreprises de transport touristiques: la construction de résidences secondaires entraîne une augmentation des loyers, également pour les collaborateurs et indigènes. Ici, par exemple, avec le nouveau Rock-Resort dans la région «Weisse Arena».



leur présenter notre point de vue. Nous devons aussi clarifier les rôles: quand les RMS écrivent à leurs membres qu'ils veulent chercher leur propre manière d'in-

terpréter la LDT car la position de la Confédération ne leur plaît pas, nous devons être très vigilants.

En première ligne, nous ne voulons pas chercher que-

relle avec les entreprises, mais plutôt construire une relation durable. Mais si par exemple une entreprise ne devait plus respecter les dispositions légales, en parti-

culier celles sur la durée du travail, elle devra compter avec la possibilité d'une confrontation.

Interview Peter Moor/Hes

SEV, RMS et Seco discutent de diverses solutions

La prochaine neige arrivera... peut-être

pour leur assurer en tout temps aide et soutien, comme d'ailleurs pour tous les autres membres.

Comment réagissent les entreprises à la montée au front du SEV ?

Jusqu'à présent, nous n'avons pas eu de réaction directe suite au lancement du projet. Mais pour certains thèmes, nous avons des revendications communes et nous agissons ensemble, comme par exemple pour la réglementation du chômage partiel en cas de manque de neige. Je vais chercher à nouer le contact avec les Remontées mécaniques des Grisons afin de

Depuis l'hiver 2006/2007 où il n'y a presque pas eu de neige, le SEV et les remontées mécaniques mettent la pression pour obtenir une meilleure réglementation du chômage partiel.

Une solution semble se profiler.

Hans Bieri dirige le projet touristique au SEV. Il s'est déjà penché au printemps 2007 sur la question de l'amélioration des conditions d'engagement du personnel, au cas où les re-

montées mécaniques doivent arrêter l'exploitation pour cause de manque de neige par exemple, et qu'ainsi le travail et les salaires sont suspendus. Durant la saison précédente, beaucoup d'installations n'ont pratiquement pas pu être exploitées et le personnel a dû accepter de subir de grandes pertes au niveau du salaire. Pour ce genre de cas, il est possible de recourir au chômage partiel. Mais les obstacles pour y arriver sont tellement grands qu'on y renonce bien souvent. Une nouvelle rencontre à ce sujet est prévue avec le secrétariat d'Etat à l'économie (Seco).

contact.sev: Le Seco ne s'est tout d'abord pas montré prêt à discuter d'une indemnité de chômage partiel. Est-ce que cela a changé ?

Hans Bieri : Avec les Remontées mécaniques suisses (RMS), nous avons eu pour la première fois l'année passée une discussion avec le Seco, mais nous n'avons pas reçu de réponse satisfaisante. C'est pourquoi nous avons demandé une nouvelle discussion.

Que veulent le SEV et les RMS ?

Nous voulons avant tout qu'il soit possible de faire appel au chômage partiel quand le climat empêche de faire tourner l'exploitation.

Quelle a été la réaction du Seco ?

Nous n'avons pas encore de résultat définitif. Mais la discussion était constructive et orientée sur la recherche de solutions. Nous considérons qu'il est essentiel que les gens qui paient durant des années des cotisations à l'assurance-chômage aient aussi la possibilité de profiter des prestations s'ils ne peuvent pas accomplir leur travail, surtout qu'ils n'y peuvent rien! Nous saurons en septembre ce que le Seco a l'intention de faire.

Interview pmo/Hes

Le seul et unique gérant de gare du SEV prend sa retraite après 15 ans

Il a été le gérant de la gare SEV au pays d'Heidi

Felix Faccini a pris sa retraite. Pour le SEV, il a géré durant 15 ans la gare de Maienfeld, dans le district de Landquart dans les Grisons. Souvenirs.

L'année du 75^e anniversaire du SEV, les dirigeants du syndicat ont décidé, suite à une série de fermetures de gares, de prouver aux CFF que la gare de Maienfeld, elle aussi menacée de fermeture, pouvait être exploitée de manière rentable. Dans le cadre des festivités liées à l'anniversaire du SEV, le train spécial du SEV (avec sa légendaire locomotive des 75 ans) entra en mai 1994 en gare de Maienfeld. Felix Faccini a profité de cette fameuse journée pour se présenter en tant que premier et unique gérant de gare employé par le SEV.

La jolie petite gare rénovée (elle est classée monument historique) n'était pas seulement le lieu de travail de Felix Faccini mais aussi son logement, puisqu'il a habité au premier étage durant 15 années. Les trains circulant la journée mais aussi la nuit ne l'ont jamais vraiment dérangé.

Felix Faccini était imprimeur diplômé avant de devenir gérant de gare, d'abord en tant qu'employé du SEV puis, une fois que les affaires marchaient bien, comme indépendant. Durant plusieurs années, il a exploité chez lui en activité accessoire une petite imprimerie, dans laquelle il travaillait encore avec le plomb.

Felix se rendit compte assez vite qu'un tel pas n'était pas si facile et au commencement, les affaires se sont avérées plus dures que prévu. Les initiateurs du projet au SEV – entre-temps disparus de la circulation – m'ont laissé le soin d'encadrer pendant plusieurs années ce projet sur le plan financier et comptable. Depuis lors, un contact

amicale s'est établi. J'ai rencontré Felix Faccini quelques temps avant son dernier jour



Felix Faccini.

de travail et quand je lui ai demandé quels étaient ses meilleurs souvenirs, il m'a répondu ceci:

« J'ai vécu les plus belles choses avec la population et les touristes » (remarque: dans la région de Maienfeld, que l'on nomme « Heidi-land », il y a chaque année un grand nombre de touristes venant entre autres d'Asie, qui visitent les environs et ont une multitude de questions).

« J'ai particulièrement apprécié l'indépendance et la possibilité de soigner la clientèle, et j'ai ressenti la solidarité de la population » (remarque: Felix Faccini a vendu bien au-delà de sa région des abonnements généraux et des billets, ce qui n'était pas toujours très apprécié des gares concurrentes).

« Je remercie le SEV pour son soutien durant toutes ces années, sans lui, mon projet n'aurait pas survécu très longtemps. »

Il y a bien sûr aussi eu dans son travail des choses

qui lui plaisaient moins. Il a par exemple critiqué à raison le manque de soutien et d'estime des autorités communales. Il a aussi regretté qu'autant de gares aient été fermées et qu'elles soient devenues des gares-fantômes, bien souvent saccagées par les vandales.

Des obstacles financiers ont dû être surmontés car les coûts ont constamment augmenté, alors qu'une hausse des recettes était irrémédiablement liée au chiffre d'affaire.

« Financièrement parlant, je ne suis pas devenu riche durant cette période, mais je me suis par contre enrichi de toutes les expériences que j'ai pu vivre. La possibilité de travailler de manière indépendante était par contre souvent liée à de longues heures de présence et les occasions de prendre des vacances étaient restreintes » (remarque: si Felix Faccini pouvait s'octroyer deux semaines de vacances par année, c'était déjà beaucoup. Il devait payer lui-même son remplacement durant ce temps-là).

Après 15 années passées en gérance, le 26 juin dernier, les lumières de la gare de Maienfeld se sont éteintes définitivement. En regardant cette magnifique gare-fantôme, on se rappellera des temps passés où, durant 15 années, quelques 20 millions de francs ont tout de même pu être encaissés.

Felix Faccini s'installe maintenant à Landquart, qui ne se trouve pas bien loin, et se réjouit de sa nouvelle tranche de vie. Peut-être le rencontrerons-nous ici ou là, dans l'une des gares en gérance restantes, en tant que remplaçant d'un gérant en vacances.

Tout de bon et au revoir !

Ruedi Hediger, administrateur des finances SEV

Chômage technique et vacances non payées

Swiss économise

La compagnie d'aviation Swiss attend un recul du nombre de passagers et réduit son offre de 9% entre fin octobre et fin mars.

En hiver, la compagnie ne volera plus que 18 fois par semaine au lieu de 21 fois de Zurich et Genève à destination de New York. Et sur la plupart des autres vols longs courriers, Swiss n'offrira que 6 vols par semaine au lieu de 7, comme l'a confirmé son porte-parole, Franco Gullotti. Pour septembre déjà, trois appareils longs courriers resteraient temporairement au sol bien qu'il n'ait préalablement été question que de deux appareils.

Swiss veut cependant continuer à éviter les licenciements. En juin, pour affronter les effets de la récession, la filiale de Lufthansa avait offert aux cadres et au personnel au sol la possibilité de prendre des vacances non payées. Le même mois, Swiss annonçait le chômage technique pour 100 collaborateurs du secteur fret. Ces mesures devraient rester en vigueur jusqu'en novembre.

Bilan semestriel mitigé

Dans le secteur du fret, Swiss a enregistré un fort recul durant le premier semestre 2009. Comme elle l'a annoncé le 9 juillet, le taux de remplissage de Swiss WorldCargo a diminué de 18,6 points de pourcentage pour s'établir à 65,4%. Quant au transport de passagers, le taux d'occupation se situe toujours au-dessus de la moyenne d'autres branches du même secteur. Les places occupées ont diminué de 2,9 points de pourcentage à 75,9%. Par rapport à l'année précédente, Swiss a transporté 1% de passagers en plus, soit 6,52 millions de personnes, mais aussi avec 1,5% d'avions en plus. En Europe, elle a vendu 5,8% de sièges-kilomètres en plus que l'année précédente mais 5,9% de moins sur les lignes intercontinentales. En juin, avec un taux d'occupation de 82,7%, les vols Swiss représentaient 1,2 point de pourcentage de plus que la valeur de l'année précédente. Selon le porte-parole de Swiss, Jean-Claude Donzel, cette augmentation s'est faite grâce à une politique des prix attractive. *sda/Fl*

COMMENTAIRE

Les salaires doivent être revus à la hausse malgré la crise

Il n'y a rien de surprenant à ce que la crise touche aussi l'industrie de l'aviation civile. Swiss, qui succède à Swissair, voit aussi ses chiffres diminuer. Toutefois, comparé à d'autres compagnies qui bénéficiaient autrefois de fonds publics, la filiale de Lufthansa se porte bien. Les collaborateurs ont toutefois dû payer un lourd tribut lorsque la compagnie a procédé à des restructurations. Ces dernières années, il n'y a pas eu d'augmentations générales de salaires. Au lieu de verser régulièrement les compensations de renchérissement, les salaires ont été quasi gelés pour rester au niveau du siècle dernier ! Ceci malgré l'augmentation du stress et du travail. A ce jour,

cette entreprise encore jeune a déjà dû procéder à trois vagues de licenciements.

Les mesures qui ont jusqu'à présent été prises pour faire face à la crise restent toutefois raisonnables.

Malgré un environnement difficile, il faudra cet automne poser des jalons pour l'année prochaine. En effet, les salaires, parfois précaires, devront enfin être adaptés et le surplus de travail, persistant, rétribué comme il se doit. L'entreprise, maintenant dirigée par Harry Hohmeister qui succède à Christoph Franz, aura bientôt l'occasion de prouver aussi ses compétences sociales. Il faut mettre un terme aux versements de primes uniques à Noël et faire place à une évolution durable des salaires.

Philipp Hadorn, président SEV-GATA & secrétaire syndical SEV

Les Transports de Martigny et Régions (TMR) ont décidé d'appliquer le jugement Orange, entre autres

La période estivale porte ses fruits aux TMR

Pour les employés des Transports de Martigny et Régions, la rentrée correspondra avec plusieurs changements positifs. Le jugement Orange sera appliqué, l'horaire flexible introduit aux ateliers de Ver-nayaz et un service de « sentinelle » mis en place pour l'hiver prochain.

L'employé ne doit pas être moins bien traité durant les vacances que s'il avait travaillé durant cette période: c'est en gros ce que dit le jugement Orange, appliqué désormais majoritairement dans les entreprises de transport concessionnaires suisses (ETC). Il y est stipulé que, si les indemnités sont payées régulièrement, elles font partie du salaire et sont également dues pendant les vacances. Ce principe du droit des obligations, obligatoire, est fondé sur le fait que le but des vacances ne pourrait être atteint si l'employé subissait durant ce laps de temps une perte de salaire. Les TMR ne feront pas exception. La direction s'est engagée, lors d'une rencontre avec les représentants SEV de la section et Olivier Barraud, secrétaire syndical, à effectuer le paiement rétroactif des vacances sur les indemnités de nuit et du dimanche, pour la période allant du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2008. Le calcul des indemnités dues se fera de manière individuelle conformément au jugement à savoir un taux de 8,33% pour 4 semaines de vacances, 10,64% pour 5 et 13,04% pour 6. Le paiement rétroactif sera versé avec les salaires du mois de septembre. La rentrée se fera donc sur une note agréable pour les employés. Le SEV quant à lui se réjouit d'avoir trouvé un accord avec la direction à ce propos.

Horaire flexible : bon début

Dès le 1^{er} septembre, les employés TMR des ateliers pourront davantage « choisir » l'horaire de leur journée de travail. Une certaine flexibili-

sation sera mise en place: trois heures possibles pour débiter la journée de travail (6h30, 7h ou 7h30), idem en début d'après-midi (12h30, 13h ou 13h30) et idem en fin de journée (15h30, 16h ou 16h30). Les heures de 7h30 à 11h45, ainsi que 13h30 à 15h30 restent bloquées. La pause de midi est obligatoire et doit durer au minimum 45 minutes. A noter que la journée de travail ne pourra pas dépasser les 8h30, sauf dérogations..

Ces changements constituent déjà un bon pas en avant pour les employés TMR, même si la souplesse des horaires pourrait encore

être améliorée...

Piquet neige

L'hiver passé a été quelque peu pénible pour les collègues des TMR. Afin d'améliorer le système des interventions « neige » un service de « sentinelle » sera mis sur pied. Ce service organisé de façon hebdomadaire sera assuré par une personne par vallée. L'indemnité de ce service de piquet se montera à 210.- francs et seul le temps réel des interventions sera décompté. Le syndicat estime cette amélioration satisfaisante, même si les attentes des collègues étaient un peu plus élevées. *Henriette Schaffter*

LE COMITÉ SE RENFORCE

Le comité de section peut se réjouir de l'arrivée de deux nouveaux membres: Béatrice Rieder, 26 ans, employée de gare et secrétaire du comité, et Fabrice Deladoey, 36 ans, représentant du service de la voie. Ces collègues devront encore être formellement élus par l'assemblée d'automne.



Béatrice Rieder

Fabrice Deladoey



Les Transports de Martigny et Régions ont décidé d'appliquer le jugement Orange, à l'instar des autres entreprises de transport concessionnaires.

TROIS QUESTIONS À OLIVIER BARRAUD, SECRÉTAIRE SYNDICAL SEV

contact.sev: Le paiement du jugement Orange, l'introduction d'un horaire flexible, l'indemnisation d'une sentinelle neige, voilà quelques bonnes nouvelles estivales pour les collègues de TMR, non ?

Olivier Barraud: C'est vrai que cela fait plaisir d'annoncer quelques améliorations des conditions de travail aux TMR. Le paiement du jugement Orange au mois de septembre est une bonne nouvelle. Cela permet d'éviter un mélange avec les négociations salariales et c'est un montant bienvenu pour les collègues à la fin des vacances d'été. L'introduction de l'horaire flexible aux ateliers est une bonne chose. Il ne s'agit pas d'une exception car presque tous les ateliers ferroviaires connaissent ce type d'horaire.

Dans ce sens, nous avons modernisé l'organisation du travail. Cet horaire est encore perfectible, il s'agit pour nous d'un premier pas. Qui va piano va sano... En ce qui concerne l'organisation « Neige », nous sommes assez loin des attentes des collègues mais là aussi, il s'agit quand même d'une amélioration. Nous devons veiller à ne pas briser l'équilibre existant et apprécié dans la gestion du temps de travail au service de la voie. Pour la reconnaissance du travail accompli l'hiver dernier, nous attendons un geste significatif durant les négociations de cet automne.

Avec une situation économique difficile, comment envisages-tu ces négociations ?

Personne ne sait comment le coût de la vie va évoluer ces prochains mois. On sait en revanche que des

augmentations salariales sont efficaces pour maintenir la consommation intérieure. Le responsable du Centre patronal a même déclaré qu'il s'agissait d'un remède efficace contre la crise. Nous demandons une augmentation de 100.- francs pour tous. C'est une revendication raisonnable au vu notamment des augmentations de primes maladies prévues. Nous demandons également une prime extraordinaire pour le personnel impliqué dans le déneigement. L'hiver dernier a été particulièrement rude et certains collègues ont été sur le front presque tous les week-ends. Les salariés concernés attendent une reconnaissance financière claire de la direction. En outre, nous voulons trouver une solution pour les indemnités de repas. Le système actuel priverait certaines catégories, notamment les mécaniciens de la voie étroite. Nous souhaitons

l'introduction d'un système forfaitaire garantissant une plus grande égalité de traitement. A propos des mécaniciens TMR, je constate que leurs salaires sont inférieurs à ceux en vigueur dans la branche. J'estime que cet élément devra être corrigé à l'avenir.

Comment se porte la section SEV TMR ?

La section a la chance de pouvoir compter sur un président d'expérience. Je suis particulièrement heureux de constater que le comité se renforce avec l'arrivée de Béatrice et Fabrice. L'objectif est de trouver encore un collègue pour représenter officiellement les ateliers. Il est aussi réjouissant de noter que le nombre de membres actifs augmente et que le comité a la ferme intention d'intensifier le dialogue avec les membres. Nous devons continuer dans cette voie.



» Cela facilite le travail, ça aide à moins porter. «

Michel Badoux, président TS Romandie sud-ouest

La méthode japonaise Kaizen a été introduite dans de nombreux secteurs aux CFF

Kaizen = bon changement. Mais pour tout le monde ?

Kaizen est la méthode qui se trouve au cœur du système Toyota, qui a fait ses preuves. Les CFF s'y sont mis sur de nombreux sites, notamment au Centre d'entretien à Genève et aux Ateliers Industriels de Bienne.

La méthode Kaizen a été introduite dès 2005 au CEG (Centre d'entretien Genève), qui emploie une centaine de personnes. Pour Michel Badoux, président SEV TS Romandie sud-ouest et maître-artisan à l'entretien, « ça facilite le travail, ça aide à moins porter ». En effet, le matériel qu'on avait parfois du mal à localiser est désormais installé aux bons endroits, exactement là où on

en a besoin. « Pour les nettoyeurs, c'est une bonne

» On sait désormais toujours où se trouve le matériel. C'est un plus. «
Michel Badoux

chose » estime Michel Badoux. Et pour tous les corps de métier œuvrant au centre d'entretien, il y a maintenant des modèles, qui expliquent pas à pas comment réaliser

telle ou telle action. La chronologie est clairement éta-

blie. Michel Badoux a également contribué à la création de mallettes complètes, qui contiennent tous les outils nécessaires à telle ou telle action. Il souligne

que le processus est en cours et que les modèles sont mis en place petit à petit.

Lors de l'introduction de Kaizen, un coach est venu sur place. « En une semaine, on a regardé ce qu'on pouvait faire, ce qu'on pouvait améliorer » commente Michel Badoux. « Cela facilite le travail mais le risque, c'est que ça amène des suppressions d'emplois » estime-t-il. Ce risque était d'ailleurs

peut-être une des raisons majeures au peu d'enthousiasme de certains au début de la mise en place de Kaizen aux CFF. Ou encore la peur de la nouveauté. Mais finalement, les employés s'estiment plutôt satisfaits de la tournure des choses. Un travail facilité, des locaux plus propres et des méthodes de travail claires, voilà ce qu'ils ont gagné avec Kaizen. « On sait désormais toujours où se trouve le matériel. C'est un plus » ajoute Michel Badoux.

Mise en place de Kaizen à Bienne

A Bienne, des ateliers Kaizen sont organisés depuis septembre 2008. Aux Ateliers Industriels, des cours de 3 jours ont été ou seront suivis par les 120 collaborateurs : 1 jour de théorie puis 2 jours de pratique avec la réalisation de petits projets sur la place de travail. Après les 3 jours, on a le concept qu'on veut établir, on commande le matériel puis à sa réception, on met en place. Des cours plus longs, d'une semaine, sont organisés pour de plus grands projets ou de nouveaux produits. A Bienne, on a en effet profité des restructurations en cours aux Ateliers pour organiser le matériel différemment.



Michel Badoux a, avec l'équipe de Genève, préparé des mallettes complètes afin de faciliter certaines actions.

Suite en page 12

DOSSIER



« Tout ce qui est bleu et brillant, c'est Kaizen » commente Martin Lautenschlager.

Kaizen aux CFF

20% de productivité en plus et zéro licenciement

Martin Moser est responsable de l'introduction et du suivi de la méthode Kaizen au sein de CFF P-OP, dans le service de la maintenance du matériel roulant de la division voyageurs. Nous l'avons rencontré pour qu'il nous dresse un bref bilan de l'application de cette méthode japonaise dans l'ex-régie fédérale.

Depuis quand la méthode Kaizen est-elle appliquée aux CFF?

Nous avons introduit la méthode Kaizen de manière progressive. D'abord en janvier 2005 aux Ateliers d'Olten, en octobre de la

même année aux Ateliers d'Yverdon-les-Bains et au Centre d'entretien de Genève, en 2006 aux Ateliers de Zurich Alstetten puis en 2008 aux Ateliers de Bienne. Nous sommes en train d'introduire un processus d'amélioration continue (PAC) aux Ateliers de Bellinzona en collaboration étroite avec la commission du personnel. Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs de ces ateliers, y compris le personnel administratif, sont concernés par ce processus.

Est-ce que la méthode Kaizen sera généralisée dans toute l'entreprise?

Pour l'heure, la méthode Kaizen est appliquée aux CFF dans plusieurs secteurs, notamment celui

de la maintenance du matériel roulant de la division Voyageurs. Son application dans d'autres services de l'entreprise dépend en premier lieu des responsables de ces services. Kaizen est une méthode universelle, elle peut être appliquée dans tous les domaines d'activité et dans n'importe quelle entreprise.

Comment la méthode Kaizen est-elle acceptée par les collaborateurs?

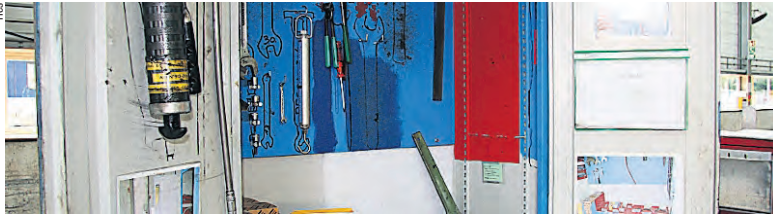
Là où la méthode Kaizen est appliquée, le taux de satisfaction au travail a augmenté parce que c'est une méthode participative. Bien entendu, comme partout, il y a eu au début des résistances aux changements.

Quel est l'objectif final recherché par les CFF en voulant appliquer la méthode Kaizen dans les ateliers principaux et d'entretien du matériel courant?

Notre objectif est clair : augmenter la productivité d'au moins 20%. Dans trois ateliers (Olten, Yverdon et Zurich Alstetten) nous avons déjà atteint à peu près 20%. La méthode Kaizen a également été intégrée efficacement dans des programmes de Refit (Domino, EuroCity et TmIV) qui représentent une part importante des activités des Ateliers d'Olten, Yverdon-les-Bains et Bienne. Elle nous permet par ailleurs de bien nous positionner par rapport à nos concurrents.

Là où la méthode Kaizen est appliquée, y a-t-il eu une diminution du nombre de postes de travail?

Non seulement il y a eu zéro suppression de postes de travail, mais dans l'ensemble du secteur de la maintenance et de la rénovation du matériel roulant de la division voyageurs, nous avons pu engager depuis le début de l'introduction de la méthode Kaizen environ 200 nouveaux collaborateurs (remplacements de départs naturels, plus de travail dû aux projets refit). Par ailleurs, la méthode Kaizen nous permet d'assurer une amélioration continue de nos activités sur le long terme, tant du point de vue industriel que celui de la sécurité aux postes de travail.



Chaque outil a sa place bien définie lorsqu'on travaille avec Kaizen.



On regroupe les outils spécifiques à tel ou tel véhicule sur des chariots mobiles.

Suite de la page 10

Il a fallu vider des locaux et on a donc débarrassé le surplus, fait les grands nettoyages et réorganisé les places de travail autrement. De plus, de nouveaux produits sont venus s'ajouter à la gamme habituel, de nouveaux clients ont été trouvés. Les processus correspondants ont été élaborés selon la méthode Kaizen, avec une chronologie très claire. Thomas Kipfer, chef de team de mise en marche, informe que 50% des employés de l'atelier ont déjà suivi le cours Kaizen. Tout le staff administratif suivra les cours, mais plus tard. Pour Martin Lautenschlager, de la CoPe des Ateliers Industriels de Bienne, Kaizen, c'est « à nouveau se préoccuper de la place de travail ». « On gagne du temps, tout est plus visible » estime-t-il, « les déchets sont évacués, les outils hors service disparaissent. » Quant à la position des employés face à ce nouveau concept, il estime que « celui qui fait le cours est motivé après. Y a des gens qui freinent un peu, qui sont fermés à la nouveauté, mais après c'est bon. » C'est un processus à long terme, qui dure des années.

Complexité du site

« A Bienne, il y a 15-20 véhicules différents, donc Kaizen est un peu plus difficile à mettre en place ici. On ne travaille pas toujours à la même place sur le même wagon. On a donc créé des chariots mobiles avec les outils nécessaires » ajoute Martin Lautenschlager. « C'est plus facile à mettre en place dans des dépôts ou des ateliers qui ont moins de produits différents. Si on accomplit le même travail régulièrement, ça rend la chose plus aisée » ajoute-t-il. « Aux Ateliers Industriels, la production change, donc on ne peut pas parler de long terme » commente-t-il, « certains mettent la faute sur Kaizen, mais c'est les gros changements qui sont difficiles à accepter, c'est pas Kaizen. »

Henriette Schaffter

Interview d'un spécialiste de Kaizen

« On ne fait pas de distinction hiérarchique »

René Bart est chef de projet au FRI-UP, qui propose des prestations aux entreprises existantes ou en création dans le canton de Fribourg. Il s'occupe d'organisation et de processus.

Qu'est-ce que Kaizen ? Comment se déroule un atelier Kaizen ?

Le Kaizen est le mot utilisé pour définir une progression constante vers un meilleur état (de performances, de qualité, de confort, de sécurité), faite de petites améliorations qui vont toutes dans le sens désiré en s'additionnant. Il concerne donc l'« amélioration continue ». Littéralement il signifie bon (zen) changement (kai). Ce qui compte ce n'est pas « la grandeur du pas », mais que le pas soit fait dans la bonne direction.

Les caractéristiques du Kaizen sont au nombre de quatre :

1. Amélioration continue dans tous les secteurs de l'entreprise;
2. Amélioration progressive par « petits pas »;
3. Investissement financier réduit;
4. Implication de tous les collaborateurs (direction, cadres, personnel opérateur).

Un atelier Kaizen se base souvent sur une méthode contenant 5 étapes (débarrasser, ranger, tenir propre, standardiser et impliquer). Il se déroule de manière participative et très pragmatique. Il est mis en œuvre avec les personnes directement impliquées dans le processus sélectionné pour l'atelier Kaizen, de même qu'avec les collaborateurs indirectement impliqués.

Dans un atelier Kaizen on ne fait pas de distinction hiérarchique et aucune qualification particulière n'est requise.

Quels sont les buts de Kaizen ?

D'une manière générale, le Kaizen et ses outils sont utiles pour augmenter le chiffre d'affaires et/ou réduire les coûts, et/ou augmenter la sécurité, le plaisir au travail, l'image de marque, etc. J'aime dire qu'après une opération Kaizen, si la personne a produit autant qu'avant, alors elle sera moins fatiguée ! Et si elle est d'accord d'être aussi fatiguée qu'avant, alors elle aura produit plus !

Peut-on envisager la mise en place de cette méthode dans tous les secteurs d'activité ?

Oui, absolument tous les secteurs professionnels peuvent être concernés, mais aussi à titre privé (dans son garage, dans sa cuisine, ...). Rien ne s'oppose aux vertus de l'amélioration continue, surtout pas entre deux investissements lourds ou grandes innovations.

Kaizen est-elle appliquée dans de nombreuses entreprises suisses ? Lesquelles par exemple ?

Oui. De grands groupes mais aussi énormément de PME sont engagées dans une telle démarche. On peut citer la compagnie d'aviation Swiss qui vient de l'appliquer pour son personnel de cabine.

Dans le passé récent, les grandes banques ou les banques cantonales (Credit Suisse, BCV par exemple) ainsi que la Poste pour l'ergonomie des guichets et des travaux dans l'office postal.

Quelques anecdotes à raconter ?

Kaizen génère beaucoup d'anecdotes, parce que la démarche est ludique, vivante et sans prise de tête. L'anecdote la plus symbolique reste la « cale à poncer » de Stéphane Gerber, contremaître dans l'entreprise C. à D. Cette cale, en libre service sur sa place de travail, ne revenait jamais à sa place : « Si le Kaizen me permet de la

retrouver à son emplacement, ça tiendra du miracle » disait-il. Deux semaines après la mise en place de la démarche dans son entreprise, il m'annonçait fièrement : « Et bien ça fait deux semaines qu'elle n'a pas dis-



Même le prospectus de l'imprimante a une place bien définie avec Kaizen!

paru. Et j'ai confiance, ça va rester comme ça ! » Que dire de mieux ?

Quelle est la réaction des collaborateurs en règle générale ?

Bien sûr qu'ici ou là, surtout si la démarche n'est pas bien réalisée, ou pas dans de bonnes conditions, alors on doit pouvoir trouver quelques personnes qui sont ressorties peu convaincues de l'expérience. L'immense majorité toutefois témoigne d'une très grande satisfaction. Nous avons entendu plusieurs fois la même phrase en début de projet. Dans le Jura bernois « on n'est pas à l'école enfantine ! » et dans la Broye vaudoise « on nous prend pour des gamins ! » Pourtant, les deux personnes qui ont eu cette pensée au démarrage sont d'une opinion inverse à la fin du projet. Ils ont finalement été convaincus par Kaizen.

Interview Hes

Sections

10 septembre
Buffet de la Gare de Lausanne, 15 h

■ ZPV Léman
Assemblée d'automne

L'assemblée aura lieu à la salle des Vignerons (accès par le buffet 1^{ère} classe). Le vice-président central ZPV sera présent pour répondre à vos questions !

L'affaire de la caisse de pension CFF, les attaques contre l'AVS ainsi que les futures négociations CCT 2011 nécessitent une forte mobilisation. Nous comptons sur votre participation. Chaque collègue libre et retraité est invité à y participer.

Pour les collègues retraités, l'inscription peut se faire chez le président au (079) 479 17 35 ou sur les listes affichées dans les locaux. L'assemblée sera suivie d'une assiette offerte au Raccard à Lausanne.

Inscription: au plus tard jusqu'au dimanche 30 août 2009, auprès du vice-président Franz Rohner, au 026 493 20 15, e-mail franzrohner@bluewin.ch, ou auprès du caissier Francis Lambert, au 026 322 21 61, e-mail francis.lambert@bluewin.ch.

Commission féminine

29 août
Yvoire

■ Groupe romand
Sortie

Sortie du groupe romand de la commission féminine à Yvoire, en bateau. Départ de Nyon avec la CGN à 11 h 35. Inscription obligatoire jusqu'au 26 août. Pour l'inscription et tous renseignements, Danièle Dachauer au (079) 262 87 71.

Pensionnés

19 août
Lac Noir

■ PV Bienne
Sortie

La sortie de section se fera au Lac Noir. Départ de Bienne à 8 h 24. Dernier délai pour s'annoncer à Paulet Rohrer au (032) 341 87 29.

26 août
Forêt noire - Titisee

■ PV Jura
Course annuelle

Programme de la journée : Moutier départ 7 h 15 - Courrendlin, Place de la Poste: 7 h 25. Delémont 7 h 40 départ sur Bâle....

Pause café à Afterstag et visite commentée de la soufflerie de verre artisanale, puis col du Feldberg (1493 m) - Titisee. Menu : gigot de poularde farci, sauce à la crème, pommes frites, garniture de salade, glace. L'après-midi : temps libre pour découvrir le site, puis continuation par Schluchsee-Waldshut-Vallée du Rhin-Rheinfelden, arrêt, temps libre-Delémont arrivée environ 19 h. Prix de la course frs. 60.- à payer dans le car. Ce prix comprend: le car, le repas de midi sans les boissons, ainsi que la visite. Important: ne pas oublier la carte d'identité.

Pour des questions d'organisation, vous êtes invités à vous annoncer le plus tôt possible, mais au plus tard: le vendredi 21 août, au tél. (032) 422 48 35 à Pierre Ackermann, président, ou au (032) 422 67 76 à Oscar Schaub, secrétaire. D'avance merci.

1^{er} septembre
Monts de Marsens

■ PV Fribourg
Pique-nique

Le pique-nique aura lieu au chalet des Gros-Prarys, sis aux Monts de Marsens. Vous êtes toutes et tous cordialement invités à participer à cette journée de rencontre.

Vous pouvez vous y rendre en voiture privée, avec si possible rendez-vous devant la boucherie à 11 h 55 pour y amener les passagers du bus. Avec le bus pour Marsens, départ de Fribourg à 11 h 08, arrivée à Marsens à 11 h 55. Des voitures seront à disposition dès l'arrêt du bus pour vous amener au chalet. Le retour de Marsens à 16 h 26 ou 17 h 19, arrivée à Fribourg à 17 h 20, resp. 18 h 00.

Lors de votre inscription, prière d'indiquer votre mode de transport. La section a le plaisir de vous offrir la soupe de chalet ainsi que les cafés, pour le reste, chacun apporte son pique-nique. Les boissons seront servies sur place à des prix raisonnables. Ce pique-nique aura lieu par n'importe quel temps.

IMPRESSUM

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

ISSN 1662-8462

Editeur: SEV, www.sev-online.ch

Rédaction: Peter Moor (rédacteur en chef), Peter Anliker, Alberto Cherubini, Anita Engimann, Beatrice Fankhauser, Markus Fischer, Pietro Gianolli, Henriette Schaffter

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
Abonnement annuel (pour non-membres): CHF 40.-

Annonces: Kretz AG, General Wille-Strasse 147, 8706 Feldmeilen, téléphone 044 925 50 60, fax 044 925 50 77, kontakt.annoncen@kretzag.ch, www.kretzag.ch

Pré-presse: AZ Medien, Aarau, www.azmedien.ch

Imprimerie: Mittelland Zeitungsdruck AG, SOL PRINT, Subingen; www.solprint.ch (une entreprise du groupe AZ Medien AG)

La prochaine édition de *contact.sev* paraîtra le 20 août.

Le délai rédactionnel pour l'agenda et les annonces est fixé au 13 août à 10 h.

DÉCÈS

Pascal Bonin, secrétaire d'exploitation, Genève, décédé le 15 juillet à l'âge de 48 ans. Membre SBV Ouest.

Pierre Briod, chef de bureau pensionné, Vallorbe, décédé le 27 juillet à l'âge de 72 ans. Membre PV Vaud.

Fernand Bula, pensionné, Boudry, décédé le 23 juillet à l'âge de 81 ans. Membre PV Neuchâtel.

Marius Maillard, pensionné, Lausanne, décédé le 28 juin à l'âge de 90 ans. Membre VPT tl.

Marie Michel, veuve de Fritz, Lausanne, décédée le 15 juillet à l'âge de 90 ans. Membre PV Vaud.

NÉCROLOGIE

Adieu Pascal

C'est avec une profonde tristesse que nous devons faire part du décès de notre ami et collègue Pascal Bonin qui nous a subitement quitté le 15 juillet dernier à l'âge de 48 ans.

Nous n'oublierons jamais son sourire, sa bonne humeur et l'atmosphère joyeuse qu'il savait si bien créer autour de lui.

Tu vas beaucoup nous manquer, Pascal.

Nos pensées émues vont à ses enfants, ses parents et sa famille.

Ses amis et collègues de la gare de Genève

Fonds du personnel CFF

Des appartements de vacances complètement rénovés dans la magnifique région de Scuol

Dans le n° 14 du 23 juillet, *contact.sev* avait présenté le Fonds du personnel CFF et mentionné que les appartements de Scuol avaient été complètement rénovés.

Leur inauguration a eu lieu le 19 juin dernier et *contact.sev* était.

Lors de la petite fête d'inauguration, le président du Conseil de fondation Reto Feissli (CFF) et son directeur Bruno Worni (CFF) ont d'abord souhaité la bienvenue aux membres du Conseil de fondation, presque au complet.

Parmi les nombreux invités se trouvaient le président de la commune de Scuol, Jon Domenic Parolini, le directeur de la Caisse suisse de voyages Reka, Werner Berner, et le chef du personnel des CFF, Markus Jordi.

Dans leurs discours, ils ont tous souligné l'importance de ce lieu de vacances par rapport à l'entreprise qu'ils représentent.

« Lits chauds »

Le président de la commune s'est montré très enthousiaste quant au très bon taux d'occupation des appartements de vacances. Il a par-

lé de « lits chauds » par opposition aux « lits froids » d'un bon nombre de deux-pièces qui ne sont habités que quelques semaines par année. Il s'est donc montré favorable à un éventuel agrandissement de ce complexe de vacances.

Quant au directeur de Reka, il a mentionné le succès de ces appartements qui comptent parmi les meilleures adresses de vacances gérées par la Reka. Il a aussi cité une étude qui dit que chaque hôte dépense par nuitée en moyenne 55 francs, qui profitent donc aussi aux entreprises commerciales et de services de la région.

En raison de la composition paritaire du Conseil de fondation, le chef du personnel des CFF a souligné que les CFF soignent le partenariat social aussi quand l'économie va mal et qu'ils assument leur responsabilité sociale vis-à-vis de leurs collaborateurs.

3,4 millions investis

En faisant le tour des appartements de vacances fraîchement rénovés, on a pu voir l'aménagement des chambres, simple mais très pratique. Les investissements d'environ 3,4 millions de francs ont apparemment été bien placés. Les premières familles-hôtes, qui apprécient Scuol depuis des années déjà, ont été ravies.



La cour intérieure des quatre ailes de l'établissement est une place de jeux appréciée des enfants et un lieu de rencontre pour les adultes.

Parc national et autres curiosités

Ce complexe de vacances, particulièrement apprécié des familles, est un point de départ idéal pour des randonnées dans le parc national, mais aussi pour de nombreuses excursions dans la région. Il n'est donc pas éton-

nant qu'il soit à ce point prisé que certaines demandes de réservations doivent même être refusées.

La famille Folie, qui encadre les hôtes et gère l'établissement, n'est pas étrangère à cet engouement.

Texte: René Windlin, secrétaire syndical SEV, vice-président du Conseil de fondation du Fonds du personnel CFF.

Photos: Franz Murmann, mécanicien de locomotive CFF, membre du Conseil de fondation du Fonds du personnel CFF.



Coup d'œil dans le salon agrémenté d'un petit jardin d'hiver.

INFO

Le complexe de vacances de Scuol est commercialisé par la Reka pour le compte du Fonds du personnel CFF. C'est par elle aussi que passent les réservations. La Reka doit traiter les réservations des collaborateurs CFF à leur avantage, c'est-à-dire qu'elle doit observer un délai d'attente de 6 mois avant d'accepter des réservations de clients sans liens avec les CFF.

Nos conseils:

- Nous recommandons de faire les réservations le plus tôt possible, encore pendant le délai d'attente. Cela devrait être possible puisque les vacances du personnel CFF sont en général réparties

longtemps à l'avance.

- Le personnel actif, comme les retraités CFF, bénéficient toute l'année d'un rabais de 20%. Pour pouvoir en profiter, la réservation doit se faire directement auprès de la Reka à Berne (031 329 66 33). Les actifs doivent indiquer leur numéro personnel CFF, les retraités leur ancienne fonction/activité.
- D'autres rabais sont accordés sporadiquement. Ils sont publiés dans le *Courrier CFF* et dans *contact.sev*.
- Il vaut aussi la peine de jeter un coup d'œil sur le site www.reka.ch.

Grande manifestation nationale pour des places de travail sûres, pour les salaires et les rentes

Le 19 septembre, tous à Berne!

Les syndiqués de la Suisse entière sont appelés à se déplacer à Berne le 19 septembre, afin de manifester pour des salaires et des rentes sûres.

La manifestation « Caisses de pensions: halte à l'arnaque! » commencera à 12h30 à la Schützenmatte à Berne. Seule une participation massive des actifs et des retraités saura influencer la politique suisse et obtenir des prestations correctes pour les caisses de pensions CFF et Ascoop.

Caisses de pensions: halte à l'arnaque!

Confédération et cantons ont économisé jusque dans les années 90 puisqu'ils n'ont pas versé, ou pas complètement, leurs cotisations d'employeurs dans les caisses de pensions. Et maintenant ils ne veulent rien savoir concernant un refinancement correct des caisses de pensions CFF et Ascoop. Cela conduit à une augmentation des déductions salariales, à une hausse de l'âge de la retraite et à un renoncement à la compensation du renchérissement sur les rentes. Nous n'acceptons pas cela!

Nous voulons:

- un refinancement correct des caisses de pensions CFF et Ascoop;
- pas de réduction des prestations et des rentes;
- une compensation du renchérissement pour les pensionnés.

Pour des places de travail sûres, pour les salaires et les rentes

Après la manifestation du

**Stopp dem Pensionskassenbschiss!
Caisses de pensions: halte à l'arnaque!
Basta con la truffa delle casse pensioni!**

SEV Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

SEV, les membres de toutes les organisations, soutenus par plusieurs groupes politiques, se retrouveront à la

Schützenmatte pour la grande manifestation de l'USS, dès 13h30.

Crise financière et économique

Au début, il s'agissait d'une crise financière causée par l'avidité des jongleurs de la finance qui pensaient que l'argent se multipliait par lui-même. Elle a été rendue possible et favorisée par une politique à majorité bourgeoise, les règles ont été supprimées et elle a ouvert les portes à la privatisation et à la libéralisation. Maintenant, il s'agit d'une crise économique qui n'en finit pas et n'épargne aucune branche. Mais le Conseil fédéral hésite et temporise – pas comme pour les milliards distribués à

l'UBS. Aujourd'hui, il ne s'agit plus des banques, mais il en va de dizaines de milliers de places de travail!

Nous voulons:

- des indemnités journalières de chômage plus élevées et versées plus longtemps
- pas de relèvement de l'âge de la retraite
- un programme d'investissement qui garantisse les emplois
- garantir le pouvoir d'achat: relever les salaires, compenser la hausse des primes des caisses maladie.

INFO

Informations pratiques

- Voyage à Berne:
La manifestation du SEV sur la Schützenmatte commence à 12h30 heures - prévoir l'arrivée à Berne vers 12 heures !
- Prévoir de voyager ensemble – les secrétariats régionaux sont là pour apporter leur aide dans l'organisation (SEV Lausanne: 021 321 42 52).

- Le SEV distribuera du matériel pour la manifestation; les sections sont priées de prendre tous les drapeaux, gilets et sifflets, etc. qu'elles ont en leur possession. Toutes les banderoles sont les bienvenues, les idées les plus originales seront publiées dans *contact.sev*.

Assemblée des délégués de l'ATE à Thoune

Départ sur les chapeaux de roue pour l'initiative TP

L'Assemblée des délégués de l'ATE (Association transports et environnement), qui a eu lieu fin juin, était entièrement placée sous le signe de l'aménagement nécessaire de l'infrastructure ferroviaire. A noter que l'initiative pour les transports publics a réussi un démarrage de rêve.

Trois mois seulement après son lancement, à savoir au 20 juin, l'initiative populaire fédérale réunissait déjà 75 000 signatures. Elle demande que la moitié des recettes provenant des huiles minérales soit reversée aux TP pour accélérer le processus de réalisation des projets d'aménagement planifiés. Dans son discours d'ouverture, la présidente de l'ATE et conseillère nationale Franziska Teuscher a remercié les partenaires pour leur soutien,

en citant bien sûr le SEV. La nouvelle responsable de la politique des transports de l'ATE, Caroline Beglinger, a appelé les délégués à poursuivre l'effort: « Nous voulons exploiter davantage encore notre avance sur le timing pour pouvoir déposer l'initiative au plus vite. » Elle estime que l'initiative arrive pile au bon moment en tant que moyen de pression dans le débat en cours sur le financement des infrastructures ferroviaires.

Enger pour l'initiative TP

Devant les délégués réunis à Thoune, Barbara Egger, directrice du département bernois du bâtiment, des transports et de l'énergie, a considéré l'initiative de l'ATE pour les transports publics comme « une amorce de solution opportune ». La Conseillère d'Etat en a profité pour décrire les gros efforts entrepris ou à venir du canton de Berne quant à l'encouragement aux transports publics. La cheffe du trafic



Anna Barbara Remund a présenté le BLS aux délégués présents à Thoune.

voyageurs du BLS, Anna Barbara Remund, a présenté son entreprise aux délégués. Le BLS est un des soutiens au développement des transports publics dans le canton de Berne. L'entreprise considère l'extension du tunnel de base du Lötschberg comme un pas nécessaire à l'avenir.

Doublement des transports publics

Les affaires courantes de l'Assemblée des délégués n'ont soulevé aucune contestation. Dans le programme pluriannuel 2010-2012, deux nouveaux thèmes principaux font leur entrée en jeu: trafic des loisirs et « aménagement du territoire et mobilité ». Dans leur résolution, les délégués de l'ATE demandent que la Confédération et les cantons s'emploient acti-

vement à réaliser le transfert modal du transport motorisé individuel vers les transports publics. Ils revendiquent le doublement de la part modale du transport public jusqu'en 2030. Celle-ci étant actuellement à 22 pour cent, cela revient à une hausse annuelle d'un pour cent.

Adrian Wüthrich, SEV

Pas de grandes nouveautés dans les ordonnances RévTP

Attention aux lacunes de la Réforme des chemins de fer 2

Le Conseil fédéral a mis en consultation les ordonnances sur le 1^{er} paquet de lois (RévTP) de la Réforme des chemins de fer 2. Le SEV a donné sa position et fait part de ses critiques.

Le SEV prévient du danger lié à de trop grandes attentes concernant l'augmentation de la productivité et le pouvoir de la concurrence. Il n'acceptera pas d'autres flexibilisations au détriment de la qualité et des

conditions de travail. Une nouvelle ordonnance sur les activités relatives à la sécurité dans le domaine des chemins de fer propose des dispositions claires sur l'aptitude à travailler suite à une consommation d'alcool ou de drogue. Le SEV y critique l'absence de réglementation déterminant qui peut ordonner le contrôle des apti-

tudes pour les activités relatives à la sécurité.

Surveillance vidéo: attention

Une nouvelle ordonnance règle maintenant aussi la surveillance vidéo dans les transports publics. Le SEV considère qu'il y manque une interdiction de surveiller le personnel. Autre lacune:

l'ordonnance sur le transport des personnes ne précise pas les critères de contrôle des prescriptions liées au droit du travail et des conditions de travail d'usage dans la branche. Dans l'ordonnance sur les indemnités, l'OFT veut définir un seuil de rentabilité pour qu'une ligne de transports publics puisse être financée. Une telle limite constitue un danger pour beaucoup de lignes dans les régions périphériques. Le service public se voit de plus en plus réduit. Le SEV met en garde contre un trop grand démantèlement dans la surface et propose de laisser la réglementation actuelle in-

changée. Les bénéfices des entreprises de transport public ne doivent en outre pas être entièrement distribués aux actionnaires, mais ils doivent être réinvestis. L'application du nouveau modèle de temps de travail annualisé qui a été introduit doit être concrétisé dans l'ordonnance de la loi sur la durée du travail. Pour cela, la commission LDT doit élaborer de nouvelles propositions. Enfin, bien que seuls quelques jeunes soient touchés, le SEV s'oppose à la suppression de l'interdiction de travailler la nuit pour les jeunes de moins de 18 ans.

Adrian Wüthrich, SEV



Angle droit

Refus d'octroi de protection juridique: pour des raisons justifiées

Du flot de demandes adressées au team de protection juridique, nous nous efforçons de sélectionner celles qui éveillent un large intérêt.

Le SEV ne répond pas toujours positivement à une requête de protection juridique.

Les raisons d'un refus sont très diverses et le règlement donne très clairement les informations y relatives.

Mais il existe toujours des subtilités et il y a des membres qui ne lisent pas ce règlement. Voici quelques exemples de cas non couverts.

La personne est coupable

Un membre, chauffeur de bus, serait licencié avec effet immédiat si on apprenait qu'il a été condamné pour conduite en état d'ébriété et qu'il a perdu son dernier poste de travail pour cette raison. Le SEV ne peut pas l'aider dans ce cas, car il a caché cet état de fait lors de l'entretien d'embauche. Il s'agit d'un cas classique: le membre a agi avec une grave négligence.

Demande trop tardive

Le membre veut recourir contre une décision de la

SUVA. La décision est cependant tombée il y a plus de trois mois et le délai de recours est échu. Le cas a été annoncé trop tard. Le règlement le stipule: on doit annoncer le cas dans les 10 jours.

Une partie de la vérité seulement

Un membre veut se plaindre de mobbing, car on lui fait des reproches injustifiés au travail. Après un certain temps, on apprend qu'une procédure est également engagée contre lui pour mobbing, sans qu'il l'ait mentionné au SEV. Le fait de taire cette information justifie le refus de protection juridique.

Décision prise seul

Un membre décide, dans une procédure pénale, de prendre un avocat. Ils vont ensuite en seconde instance et veulent poursuivre jusqu'au tribunal fédéral. Le membre décide alors de se tourner vers le SEV, vu que les frais commencent à être élevés. Le syndicat refuse toujours la prise en charge des frais d'avocat a posteriori.

D'autres cas non couverts...

Il est clair que si l'on peut répondre par téléphone à

des questions de droit générales, qui n'ont pas rapport avec le travail. Le SEV le fait volontiers.

Mais il y a ici aussi des limites. Quelques cas:

- dans un dépôt, il y a des soucis dans la répartition du travail: il s'agit là d'un problème collectif qui nécessite une aide syndicale classique;
- un membre souhaite un soutien lors de l'achat d'un appartement en Espagne. Cela n'entre pas dans les compétences du SEV (au niveau du temps, des langues et du thème);
- un membre a dû écourter ses vacances en raison de la maladie d'un membre de la famille et souhaite un remboursement de frais de rapatriement et des frais d'hôtel perdus. Le SEV ne peut en aucun cas jouer le rôle d'une assurance-voyage que le membre aurait oublié de contracter;
- un membre souhaite que le SEV informe à sa place un fils qui a été déshérité par son père! Les prestations du SEV ne vont pas jusque là!

Et dernière précision: la protection juridique Multi, que les membres SEV peuvent contracter à bon prix, aide bien souvent. Pensez-y.

L'équipe de la protection juridique

Es-tu membre SEV ?

Un de tes collègues n'est pas encore membre?

80% des employés des transports publics sont membres d'un syndicat – rejoignez tous le SEV! Si tu convaincs un collègue d'entrer au SEV, tu reçois une prime de recrutement de 50 francs.

Nos arguments ?

Le SEV se bat pour:

- des salaires avec lesquels nous pouvons vivre correctement;
- des temps de travail qui nous laissent le temps de vivre;
- des conventions collectives de travail (CCT), qui réglementent nos conditions de travail;
- et beaucoup plus encore...

Une chose est sûre:

plus un syndicat a de membres, plus il est fort!

Et donc meilleures sont les conditions de travail de la branche!

Veux-tu recevoir ton propre contact.sev ?

Si tu deviens membre, tu recevras automatiquement le journal, car l'abonnement est compris dans la cotisation.

Mais les collègues d'autres domaines de travail et d'autres syndicats peuvent également s'abonner à *contact.sev*. L'abonnement annuel coûte 40 francs.

Ou veux-tu tout d'abord profiter d'un abonnement d'essai ?

Tu peux ainsi recevoir gratuitement 6 éditions de *contact.sev*, afin de te faire une idée précise de notre journal.



J'adhère au SEV et je reçois automatiquement un abonnement à *contact.sev*.

Je m'abonne à *contact.sev* au prix de 40 francs par année.

Je souhaite profiter d'un abonnement à l'essai (6 éditions).

Nom/Prénom:	Recruté par:
Rue/Numéro:	Nom/Prénom:
NP/Localité:	Adresse:
Tél. (prof.):	Localité:
Tél. (privé):	Tél.:
Date/Signature:	

Envoyer à: SEV, Steinerstrasse 35, case postale, 3000 Berne 6, ou faxer au 031 357 57 58 (ou envoyer les informations nécessaires par mail à christian.cuenoud@sev-online.ch).

Nous prendrons contact avec toi! Merci de ton intérêt! D'autres questions? info@sev-online.ch ou www.sev-online.ch

Un membre SEV présente un attrait de sa région

Le sentier des « Witz »

Johannes Näny, 54 ans, chef de team à l'entretien des véhicules et accessoirement mécanicien de locomotive aux chemins de fer appenzellois, nous recommande le « Witzweg », autrement dit le « sentier des histoires drôles », de Heiden à Walzenhausen.

Le président de la section SEV VPT Appenzell habite avec son épouse à Waldstatt (Appenzell Rhodes-Extérieures). Il a trois filles et un fils, qui sont tous adultes. Actuellement il remplace souvent des collègues mécaniciens de locomotive, absents pour les vacances. C'est effectivement la haute saison pour les chemins de fer appenzellois. Afin d'accueillir encore plus de visiteurs dans sa région, ce cheminot et syndicaliste engagé invite tous les membres SEV à se rendre dans la région d'Appenzell.

Une des nombreuses attractions de sa région est le Witzweg de Heiden à Walzenhausen, par Wolfhalden, qui offre une vue à couper le souffle sur le lac de Constance. Il faut simplement suivre les panneaux bleus. La promenade dure entre deux



Johannes Näny est président de la section VPT Appenzell.

heures et demi et trois heures, à un rythme normal. Bien sûr, il faudra un peu plus de temps si on fait une pause bistro.

« Mademoiselle, mademoiselle », appelle un client, « il y a une mouche dans ma bière ! » « Pas de souci, mon-

sieur », lui répond la serveuse, « elle ne boit pas beaucoup. » On peut lire de tels gags (en suisse-allemand) sur les 80 panneaux qui jalonnent le sentier. Il y a également 20 histoires drôles pour les enfants. On peut tous les écouter, les télécharger, ou commander le cd sur www.witzweg.ch.

Pour ceux qui ne maîtrisent pas le suisse-allemand, il y a une traduction en bon allemand sur les panneaux, mais ces traductions peinent à retranscrire toute la finesse des gags appenzellois. C'est d'ailleurs pourquoi il n'y a pas de traduction dans d'autres langues.

Vous trouverez toutes les informations sur ce sentier et sur les transports publics auprès de l'Office du tourisme du pays d'Appenzell, à Heiden, www.appenzell.ch, 071 898 33 00. Un conseil pour les groupes : laissez-vous guider par le créateur du sentier, Peter Eggenberger, qui raconte très bien les witz, également aux personnes

non germanophones.

Rorschach – Witzweg – Rheineck – Rorschach

On peut combiner le sentier des Witz avec un tour en transports publics, au départ

fusionné il y a 3 ans avec les chemins de fer appenzellois. De Rheineck, on reprend le bateau pour rejoindre Rorschach, en passant par la réserve naturelle « Alter Rhein ». De là on peut pren-



du port de Rorschach. De là on prend le train pour Heiden, on continue à pied ou en car postal jusqu'à Walzenhausen puis on prend le chemin de fer romantique pour redescendre à Rheineck SG. Ces deux chemins de fer ont

dre le train pour le retour à la maison. Ce trajet est également possible dans l'autre sens et il existe des billets spéciaux pour cette excursion.

Fi/Hes

PELLET PIOCHE – EN CAS DE RETARD, IL VEUT FAIRE CASQUER LE PERSONNEL



IL Y A 50 ANS

Le repos de midi

Lors de la statistique officielle du 18 septembre 1958, une question se rapportait à la pause de midi. Le système de la semaine de 5 jours de plus en plus répandu et la distance grandissante entre le lieu de travail et le domicile jouent ici leur rôle. Des 623 576 ouvriers, 90% connaissent la pause de midi. Les autres travaillent par équipes ou à la demi-journée. 41% des travailleurs à la journée ont une pause de moins d'une heure et demie. Les femmes se trouvent parmi les bénéficiaires de la plus longue pause, car, d'après la loi sur les fabriques, si elles ont un ménage, elles ont le droit de sortir une demi-heure avant le début de la pause de midi, si celle-ci ne dure pas au moins une heure et demie.

Le Cheminot, 17 juillet 1959.

Pourquoi un chômage si important ?

Une politique qui aggrave la récession

On peut combattre la pression sur les salaires et les conditions de travail en appliquant de manière conséquente les mesures d'accompagnement. Mais contre une politique d'austérité et d'absorption du pouvoir d'achat, qui aggrave la récession, ces dernières ne sont d'aucune utilité.

Avec son dernier rapport consacré aux effets de la libre circulation des personnes sur le marché suisse de l'emploi en 2008, le SECO a surtout procédé à un aperçu rétrospectif d'une phase de bonne conjoncture. Mais il est très intéressant de connaître l'incidence de la libre circulation sur l'emploi et les conditions de travail en Suisse durant l'actuelle récession. Le fait est qu'en cas de récession, la pression sur les salaires et les conditions de travail augmente à cause du chômage élevé, ce qui est un phénomène largement indépendant de l'existence d'un marché de l'emploi ouvert ou non. Pour la première fois dans l'histoire de la Suisse cependant, dans l'actuelle récession, nous disposons avec les mesures d'accompagnement d'un instrument qui nous permet de lutter contre cette pression. Les commissions paritaires et les cantons peuvent mettre à jour les cas de sous-enchère salariale et les combattre si elles appliquent ces mesures.

L'an prochain, la crise risque de s'aggraver à cause de la politique financière des pouvoirs publics. L'État va se mettre à moins dépenser et les caisses-maladie absorberont une part importante du pouvoir d'achat des gens. Cette politique d'austérité et de « vampirisation » de la population amplifiera la récession, et coûtera près de



L'USS estime, entre autres, qu'il faut édicter des salaires minimaux là où les salaires sont sous pression.

50 000 emplois si le gouvernement et le parlement ne font rien contre elle.

La mauvaise politique

L'actuelle récession place la politique suisse du marché de l'emploi devant une épreuve difficile. Le Conseil fédéral s'attend, pour 2010, à ce que le nombre des chômeurs et chômeuses dépasse les 200 000. Du jamais vu! En sont responsables les gouvernements et parlements aux niveaux fédéral, cantonal et communal. Avec la baisse du pouvoir d'achat à hauteur de milliards de francs et les programmes d'austérité qui se profilent, les pouvoirs publics créeront encore plus de chômage au lieu de le combattre.

Avec un chômage important qui touchait près de 100 000 personnes à l'automne 2008, la Suisse a déjà entamé un fléchissement conjoncturel. Lors de la dernière reprise, le chômage ne s'est que faiblement résorbé, alors que, comparativement, le PIB et l'emploi augmentaient fortement. C'est là surtout une conséquence du démantèlement des prestations de sécurité sociale. Ces dernières années, l'âge de la retraite des femmes a été relevé, l'octroi

de rentes AI s'est fait plus restrictif et les âges réglementaires donnant droit à une rente de la prévoyance professionnelle ont été relevés. La conséquence en fut qu'en 2007, près de 50 000 personnes de plus qu'auparavant se sont trouvées sur le marché de l'emploi ou à l'assurance-chômage. Par contre, une concurrence sans merci de la main-d'œuvre indigène par des travailleurs de l'Union européenne (UE) ne devrait guère avoir joué de rôle ici. Sous le régime de la libre circulation des personnes aussi, les salariés de l'UE n'obtiennent d'autorisation de séjour que s'ils ont un emploi en Suisse. Ce qui est en revanche nouveau, c'est que: a) les agences de travail temporaire peuvent recruter du personnel dans l'UE et b) les entreprises étrangères peuvent travailler en Suisse jusqu'à 90 jours (entreprises détachant de la main-d'œuvre). Le volume de travail fourni ici ne correspond toutefois qu'à 15 000 emplois environ. La levée des contingents appliqués jusqu'en juin 2007 n'a guère influé sur l'immigration, car, par le passé, ces contingents n'étaient dans l'ensemble pas épuisés. Elle a uniquement

conduit à un transfert des autorisations pour un séjour durable en autorisations pour des séjours de courte durée.

On a introduit les mesures d'accompagnement pour empêcher que la main-d'œuvre indigène ne soit soumise à une concurrence sans merci et que les conditions de travail ne se dégradent. Avec des contrôles et des sanctions, on peut garantir le respect des mêmes conditions d'embauche par tous les employeurs. Si la main-d'œuvre indigène et celle étrangère doivent être engagées aux mêmes conditions, il vaut alors la peine pour les employeurs suisses de renoncer à recruter du personnel à l'étranger et les entreprises qui détachent des travailleurs en Suisse n'ont pas d'avantage concurrentiel par rapport aux employeurs indigènes.

Par le passé, l'immigration de main-d'œuvre étrangère a rapidement réagi lorsque la situation économique suisse se dégradait. L'immigration devrait donc fortement reculer ces prochains temps, car moins d'emplois seront créés.

Des contrôles plus fréquents

De manière générale, n'oublions pas que s'il n'y avait

pas de libre circulation des personnes, il n'y aurait pas non plus d'accords bilatéraux avec l'UE. La conséquence en serait que les entreprises suisses d'exportation devraient faire face à encore plus de difficultés pour vendre leur production dans l'UE qu'elles n'en rencontrent aujourd'hui déjà avec l'actuelle crise. Cela étant, si les autorités ne font rien pour empêcher la détérioration des conditions suisses de travail, cela arrivera forcément. Par exemple, la hausse de 20 pour cent du nombre des contrôles promise par le Conseil fédéral lors de l'extension de la libre circulation des personnes à la Roumanie et à la Bulgarie doit devenir le plus rapidement possible réalité. Il faut que les employeurs suisses soient plus souvent contrôlés. En outre, il faut édicter avec fermeté des salaires minimaux dans les secteurs où les salaires sont sous pression. Tant la convention collective de travail pour le travail temporaire que le contrat-type de travail dans l'économie domestique doivent être le plus rapidement possible déclarés de force obligatoire pour la totalité des employeurs concernés. Et les nombreuses infractions dans le secteur de la santé et de l'action sociale découvertes en 2007 nécessitent la mise en place de mesures de protection supplémentaires. L'an prochain, la politique économique et la politique sociale joueront un rôle déterminant pour l'évolution du chômage. Si le Conseil fédéral et les Chambres fédérales persistent dans leur politique d'austérité et d'absorption du pouvoir d'achat, qui amplifie la récession, le chômage augmentera fortement. L'Union syndicale suisse exige par conséquent un train de mesures de relance qui permette de lutter contre le chômage, au lieu d'y faire basculer toujours plus de monde.

Daniel Lampart/fq

Andreas Gysin, collaborateur de la maintenance régionale des distributeurs (RIDA) à Zurich

« Ici, tout s'exprime en chiffres! »

Le Bâlois travaille depuis près de trois ans à RIDA à Zurich. *contact.sev* l'a accompagné dans son travail une matinée durant.

Le team RIDA de Zurich HB ne compte que six personnes. Une septième appelée à remplacer le collègue le plus âgé, qui prendra sa retraite en automne, est à l'instruction. L'équipe s'occupe de 64 distributeurs à billets à la gare principale et dans les gares de la ville de Zurich. Elle a également la charge des casiers à bagages et des oblitérateurs à billets de couleur orange. Les sept collabo-

rateurs sont membres du SEV, dont quatre à TS et trois à la SBV. Ils sont sur la brèche du lundi au samedi entre 7 h et 16 h30. Ce matin-là, Andreas Gysin et Francisco Rosario sont appelés à vider les caissettes à monnaie des casiers à bagages. De retour au local RIDA, ils remplissent les appareils de tri et d'emballage de pièces de monnaie. Une partie des rouleaux de monnaie sera utilisée plus tard pour compléter les réserves des distributeurs et l'autre sera remise au bureau de change.

Le vidage et les contrôles

Andreas Gysin et Francisco Rosario remplissent maintenant leur sac à dos de rouleaux de papier à billets, puis

ils prennent au vol quelques cassettes vides pour se rendre à Stadelhofen. Là, ils remplacent les rouleaux vides des distributeurs et les cassettes pleines. C'est en toute discrétion qu'ils mettent les billets de banque en sécurité. « Nous veillons à garder constamment le contact avec le collègue et à ce que personne d'autre ne se trouve à proximité », souligne Andreas Gysin. Il n'est pas rare, le samedi matin surtout, que des personnes ayant abusé de l'alcool veillent nous « donner un coup de main ». « C'est alors le moment de fermer le distributeur et de m'éloigner! » Les collaborateurs de RIDA sont préparés à ce genre de situation lors de cours spéciaux. Andreas Gysin imprime à chaque distributeur une « carte de vérification » sur laquelle figure l'inventaire des pièces de monnaie et des billets de banque. Il contrôle ensuite la liste des erreurs, le lecteur de cartes, l'oblitérateur et le dispositif de contrôle de la monnaie. Enfin, il s'assure que les autocollants placés sur les parois du distributeur sont encore lisibles. Les distributeurs font hélas souvent l'objet de déprédations. Le journal « 20 minutes » révèle qu'un distributeur a été éventré dans la nuit du 17 juillet à Kloten-Balsberg. Le montant du dommage s'est élevé à 30 000 francs, pour un butin de 1700 francs.

Investissements dans les appareils et l'uniforme

Les deux collègues sont de retour au local RIDA. La monnaie et les billets de banque sont triés, comptés et emballés.

« Nous avons reçu un nouvel uniforme et nous ne sommes plus autorisés à porter l'ancien », déclare Andreas Gysin. Pour l'hiver, les pantalons et les vestes ne sont pas suffisamment chauds. Ceci mis à part, Andreas Gysin est satisfait. Le travail varié lui plaît beaucoup, d'autant plus qu'il a la possibilité de faire valoir son intérêt pour la technique: « On ne sait jamais tout et on apprend toujours quelque



Le comptage de l'argent fait partie des tâches quotidiennes du collaborateur de RIDA Andreas Gysin.

chose de nouveau ». « Nous sommes un bon team! » Quant aux supérieurs, ils sont corrects. RIDA a permis à Andreas Gysin de découvrir qu'il avait un flair pour les chiffres. « Chez nous, tout s'exprime en chiffres! » Que ce soit au niveau des codes d'erreur ou des décomptes d'argent auxquels le team consacre une bonne part de son temps.

La levée des dérangements et le remplissage des tubes à monnaie

Les dérangements sont annoncés par la vente, le Contact Center de Brigue, le SCA de Gümligen et par les distributeurs de billets. Un collègue de la vente annonce qu'un distributeur situé dans le hall ne restitue pas les cartes de crédit. Andreas Gysin trouve très rapidement l'origine du dérangement: le lecteur de carte a été sorti de son

support par une forte pression. A Zurich HB, les clients sont souvent stressés. Ils leur arrivent même de retirer un billet au distributeur lorsque la porte de celui-ci est ouverte. Une cliente quelque peu distraite n'a-t-elle pas renversé son gobelet sur la tête de Francisco Rosario. Les choses sont évidemment moins drôles lorsque des clients impatientes ferment la porte du distributeur. Andreas Gysin n'apprécie pas moins le contact avec la clientèle, qui lui pose fréquemment des questions concernant l'horaire des trains. Nous l'accompagnons encore dans sa tournée de remplissage de la monnaie: il glisse une pièce de cinq francs après l'autre dans la fente; toutes ne passent facilement et il faut connaître certaines astuces...

Au programme de l'après-midi: l'entretien des distributeurs. *Markus Fischer/Hes*



Changement de rouleaux de papier à un distributeur à billets de la ZW.



Gymnastique matinale: il ne faut que quelques secondes à Andreas Gysin (à droite) et à Francisco Rosario pour vider la caissette d'un casier à bagages.

BIO

Andreas Gysin aura 34 ans en septembre. Il a grandi dans une ferme à Arisdorf BL. Une ferme qu'il aurait d'ailleurs volontiers reprise, mais elle était trop petite. Il a alors opté pour un apprentissage d'employé d'exploitation aux CFF en 1991, a travaillé à la gare de triage de Muttentz jusqu'en 1998, puis dans une entreprise au Dreispitz à Bâle, pour reprendre son activité à la gare de triage de Muttentz dès 2001. C'est en 2006 qu'il a rejoint les rangs de RIDA à Zurich. Au SEV, il a tout d'abord été membre actif de la commission de jeunesse, puis il a présidé la

section bâloise de la RPV de 2003 à la fin 2008 tout en faisant partie de la CoPe Surface de l'Infrastructure. Aujourd'hui, il assume la fonction de personne de confiance de la SF TS à RIDA et il participe à la Conférence CCT. Durant son temps libre, Andreas Gysin s'adonne à la musique. Il est membre d'une société de musique et d'une «Guggenmusik». Fier de son ancien tracteur IHC, il fait aussi partie des Amis des anciennes machines agricoles de la Suisse du nord-ouest. Enfin, il construit des modèles réduits de camions. Divorcé, il habite à Arisdorf. *Fi/Hes*